Policy Brief 07
07____SEPTEMBRE 2020
DEPARTEMENT DE RECHERCHE
MARCHÉ DU TRAVAIL
LISER
LUXEMBOURG INSTITUTE OF SOCIO-ECONOMIC RESEARCH

Un employé sur deux a un niveau inadéquat de compétences au Luxembourg

● Laetitia Hauret et David Marguerit, *LISER, Luxembourg*

Détenir les bonnes compétences pour exercer son emploi est un élément clé de la compétitivité d'un pays. Des études ont montré que l'écart entre le niveau de compétences détenu par les travailleurs et celui exigé par leur poste de travail réduit le niveau de productivité d'une économie[1]. Les pays de l'OCDE pourraient ainsi augmenter leur productivité entre 2 % et 10 % s'ils réduisaient le niveau d'inadéquation des compétences de leurs travailleurs.

Les gouvernements et les instances internationales ont récemment pris la mesure du phénomène. La Commission européenne a lancé en juillet 2020 une nouvelle stratégie afin de doter les travailleurs des bonnes compétences. Au niveau du Luxembourg, le gouvernement a élaboré une *Stratégie des compétences* dans le cadre des accords de coalition pour la période 2018-2023[2]. Cette stratégie doit permettre d'améliorer l'adéquation entre les compétences des travailleurs et les besoins du marché du travail.

46 % des employés concernés par l'inadéquation des compétences

En 2015, au Luxembourg, 46 % des employés résidents estimaient que leurs compétences ne correspondaient pas à celles demandées par leur poste de travail (*cf. Graphique 1*). Ce niveau, s'il est comparable à celui observé en Allemagne et en France (45 %), est plus élevé que celui observé en Belgique (40 %) ou dans la moyenne de l'Union européenne (42 %).

De plus en plus de travailleurs résidents estiment être sous-compétents dans leur travail

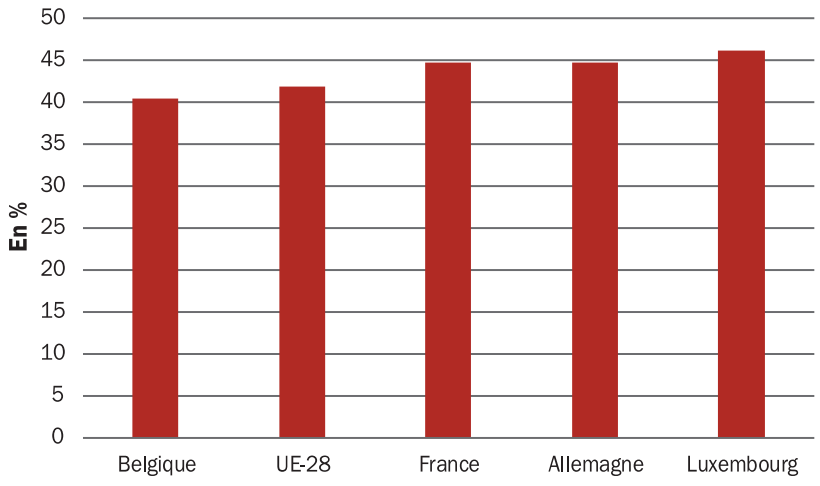
Laetitia Hauret est économiste au sein du département Marché du Travail. Ses principales recherches portent sur les conditions de travail et le bien-être au travail

David Marguerit est économiste au sein du département Marché du Travail. Ses principales recherches portent sur les conditions de travail et les compétences.

Contact:
laetitia.hauret@liser.lu
david.marguerit@liser.lu

[1] *Voir par exemple : Adalet McGowan, M., et Andrews, D. (2017). Labor market mismatch and labor productivity: Evidence from piaac data. Research in Labor Economics, 45, 199–241.*

[2] https://gouvernement.lu/en/publications/accord-coalition/2018-2023.html



Source : calculs LISER, Eurofound - European Working Condition Survey vague 6 (2015).

Graphique 1 :
Part des travailleurs estimant avoir des compétences en inadéquation avec leur travail, 2015

Note : Le champ correspond aux employés résidents âgés de 15 à 65 ans. UE-28 représente la moyenne arithmétique simple des pays de l'Union européenne.

Un problème de sous-compétence plus marqué au Luxembourg que chez ses voisins

Les travailleurs ayant des compétences en inadéquation avec leur travail peuvent être décomposés en deux groupes :

- les travailleurs qui estiment que leurs compétences ne sont pas suffisantes pour remplir pleinement les missions de leur poste (travailleurs sous-compétents) ;

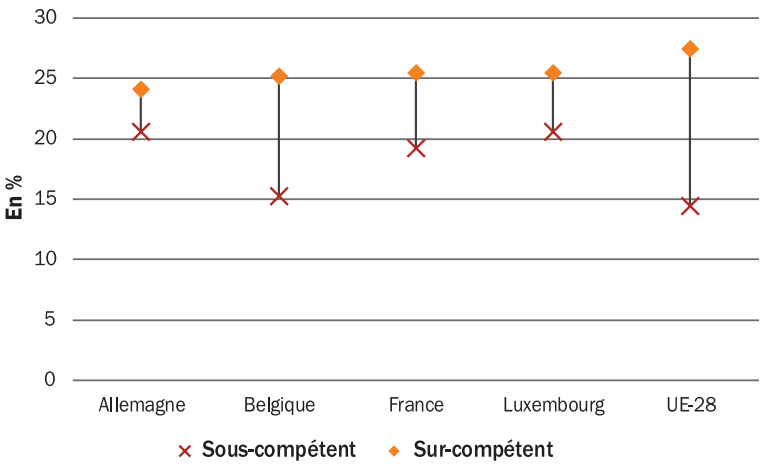
- les travailleurs qui estiment que leurs compétences sont supérieures au niveau requis pour leur poste (travailleurs sur-compétents).

La distinction entre ces deux formes d'inadéquation des compétences est importante d'un point de vue politique, car elles n'impliquent pas nécessairement de prendre les mêmes mesures. Par exemple, les travailleurs sous-compétents ont besoin d'accéder à des formations pour acquérir les compétences qui leur manquent, alors que pour les employés sur-compétents il pourrait s'agir d'augmenter le niveau d'exigence des missions du poste occupé, voire, en amont, d'améliorer le processus de recrutement.

Quel que soit le pays étudié, les travailleurs déclarent plus fréquemment être sur-compétents que sous-compétents. Au Luxembourg, 21 % des travailleurs résidents affirment être sous-compétents et 25 % sur-compétents. Parmi les pays étudiés, c'est en Allemagne et au Luxembourg que la part de travailleurs sous-compétents est la plus élevée. Le Luxembourg est ainsi plus touché que la moyenne européenne par la sous-compétence de ses travailleurs résidents.

Les pouvoirs publics doivent porter une attention particulière aux travailleurs sous-compétents, car ces derniers sont moins à même de faire

face à l'augmentation des besoins en compétences qui est à l'œuvre sur le marché du travail[3], tout particulièrement dans le contexte actuel de transformation digitale.



Source : calculs LISER, Eurofound—European Working Condition Survey vague 6 (2015).

Graphique 2 : Part des travailleurs estimant avoir des compétences en inadéquation avec leur travail, par type d'inadéquation, 2015

Note : Le champ correspond aux employés résidents âgés de 15 à 65 ans. UE-28 représente la moyenne arithmétique simple des pays de l'Union européenne.

Diminution de la part d'employés ayant des compétences en inadéquation avec leur poste de travail

Entre 2005 et 2015, au Luxembourg, la part des travailleurs résidents ayant des compétences en inadéquation avec les besoins de leur poste a diminué. Cette baisse atteint 6,5 points de pourcentage (pp.), soit la deuxième plus importante baisse parmi les pays sélectionnés, après la France (-11 pp.).

La part de travailleurs sous-compétents et la part de travailleurs sur-compétents n'ont pas connu la même évolution. Entre 2005 et 2015, la part des travailleurs sur-compétents a diminué pour l'ensemble des pays étudiés, ainsi que pour la moyenne de l'Union européenne. Cette diminution a été relativement importante au Luxembourg où elle atteint -13 pp, ce qui situe le pays en deuxième position après la France (-20 pp). Au contraire, la part des travailleurs sous-compétents a augmenté. Cette progression a été particulièrement marquée en France et au Luxembourg (respectivement 9 pp et 7 pp).

Si la diminution des travailleurs sur-compétents atteste d'une meilleure allocation des ressources sur le marché du travail, l'augmentation simultanée des travailleurs sous-compétents est préoccupante, car elle illustre une inadaptation des compétences par le bas. Si les travailleurs pouvaient auparavant faire face à une augmentation des compétences requises pour leur poste, aujourd'hui cela semble être plus difficile. Cette tendance est particulièrement forte au Luxembourg et en France. Ce phénomène pourrait peser sérieusement sur l'économie à l'avenir, car le marché du travail évolue vers des métiers qui se transforment rapidement et demandent aux travailleurs de monter rapidement en compétences[4].

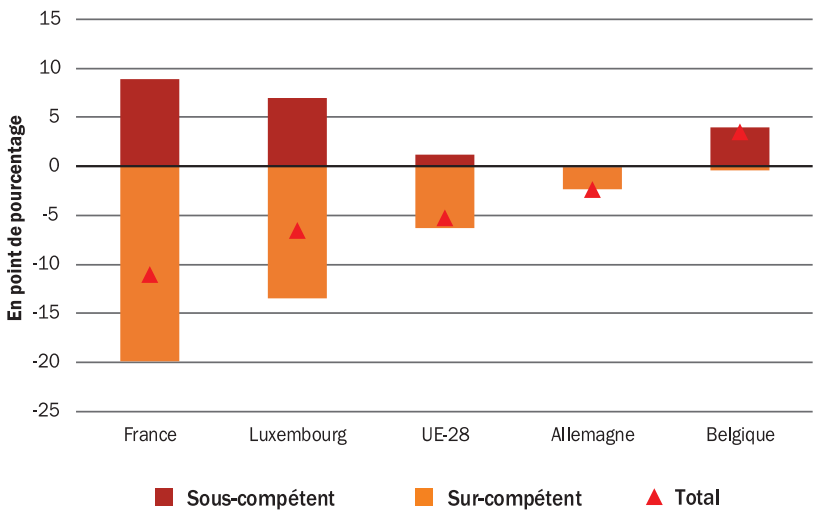
L'inadéquation des compétences pèse sur les employés

L'écart entre les compétences des travailleurs et celles demandées par leur poste de travail peut avoir des conséquences sur les conditions de travail.

Les employés dont les compétences sont en inadéquation avec leur emploi sont moins souvent satisfaits

[3] *Probst, L., et Sharff, C. (2019). Upskill: 6 steps to unlock economic opportunity for all. Clink Street Publishing.*

[4] *OECD. (2019). A digital world of work: Transformations of occupations and the implications for skills needs. In OECD Skills Outlook 2019*



Source : calculs LISER, Eurofound - European Working Condition Survey vague 4 (2005) et 6 (2015).

Graphique 3 : Contribution à l'évolution de l'inadéquation des compétences, par type d'inadéquation, 2005-2015

Note : Le champ correspond aux employés résidents âgés de 15 à 65 ans. UE-28 représente la moyenne arithmétique simple des pays de l'Union européenne

Lecture : Entre 2005 et 2015 au Luxembourg, la part des travailleurs résidents ayant des compétences en inadéquation avec leur poste a diminué de -6,5 pp. Cette variation s'explique pour -13,5 pp par l'évolution des travailleurs sur-compétents et pour + 7 pp par ceux sous-compétents.

de leurs conditions de travail que ceux qui ont le bon niveau de compétences après contrôle des effets de structure (*cf. Graphique 4*). L'Allemagne fait figure d'exception, puisque les travailleurs de ce pays déclarent aussi souvent être satisfaits de leurs conditions de travail, quelle que soit l'adéquation de leurs compétences aux besoins de leur emploi. En revanche, pour les quatre pays étudiés la part de travailleurs satisfaits de leurs conditions de travail est similaire chez les employés sous-compétents et sur-compétents.

Avoir des compétences en inadéquation avec le poste de travail peut aussi être lié négativement au niveau de salaire. Toutefois, ce lien varie selon les pays et le type d'inadéquation (*cf. Graphique 5*). Le fait d'être sur-compétent semble associé à une augmentation du salaire horaire en Allemagne et au Luxembourg, et une diminution en France, sans que les écarts soient statistiquement significatifs. En Belgique, les travailleurs sur-compétents connaissent une perte de salaire horaire significative. Cette perte peut s'expliquer par l'idée que les employés sur-compétents occupent des postes moins élevés dans la hiérarchie que leurs homologues dotés des mêmes compétences. Or, les postes hiérarchiquement élevés offrent des niveaux de salaires plus importants.

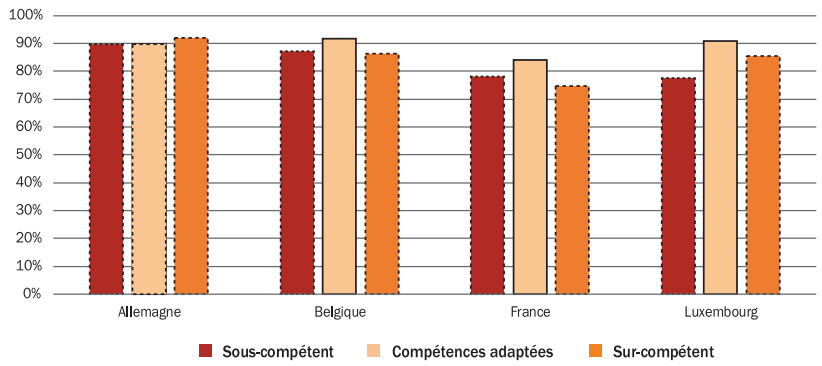
Le fait d'être sous-compétent est lié négativement au niveau de salaire horaire en France et en Belgique, où la perte de salaire atteint respectivement 10 % et 3 %. La perte de salaire en Allemagne et au Luxembourg n'est pas statistiquement significative.

Les sources de l'inadéquation des compétences

Les causes de l'inadéquation des compétences sont multiples et tiennent à la fois aux travailleurs, aux entreprises et au contexte économique et institutionnel.

Certains travailleurs sont plus susceptibles d'éprouver un sentiment de sur-compétence. C'est le cas des

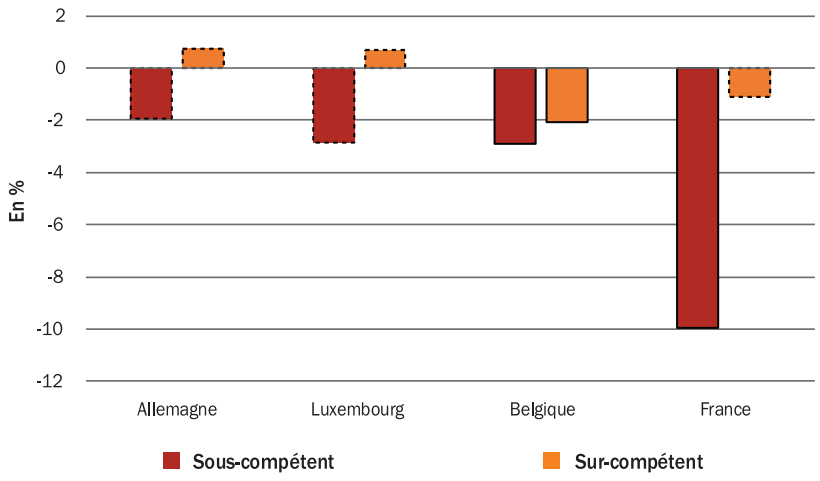
Graphique 4 : Part des travailleurs se déclarant satisfaits, par type d'inadéquation des compétences, 2010-2015



Source : calculs LISER, Eurofound - European Working Condition Survey vague 5 (2010) et 6 (2015)

Note : Le champ correspond aux employés résidents âgés de 15 à 65 ans. Les barres entourées de traits pleins indiquent une différence statistiquement significative à au moins 10 %.

Lecture : Sur la période 2010-2015 au Luxembourg, après contrôle des effets de structure, 91 % des employés résidant avec des compétences adéquates déclarent être satisfaits de leurs conditions de travail, contre 77 % pour les travailleurs sous-compétents et 85 % pour ceux sur-compétents.



Source : calculs LISER, Eurofound - European Working Condition Survey vague 5 (2010) et 6 (2015)

Graphique 5 : Variation du salaire horaire par rapport aux travailleurs ayant des compétences en adéquation avec leur poste, par type d'inadéquation, 2010-2015

Note : Le champ correspond aux employés résidents âgés de 15 à 65 ans. Les barres entourées de traits pleins indiquent une différence statistiquement significative à au moins 10 %.

Lecture : En Belgique, être sur-compétent réduit le salaire horaire de 2 % et être sous-compétent de 3 %.

Ce policy brief est basé sur Marguerit D. et Hauret L. (2020), Inadéquation des compétences au Luxembourg : un employé résident sur deux concerné, Rapport du LISER, 28 p.

hommes, des diplômés de l'enseignement supérieur, des employés qui exercent un emploi qui leur confère de l'autonomie, de ceux qui ont des conditions de travail difficiles et de ceux qui n'ont pas de responsabilités hiérarchiques. A l'inverse, les travailleurs qui sont plus susceptibles d'éprouver un sentiment de sous-compétence sont les femmes, les jeunes, les autochtones, les employés ayant peu d'ancienneté dans l'entreprise, ceux qui travaillent dans le secteur public, ceux qui exercent un emploi complexe, ceux qui travaillent en équipe et qui ont des responsabilités hiérarchiques.

Les entreprises de par leurs pratiques managériales, et principalement celles dédiées aux ressources humaines, jouent un rôle dans l'inadéquation des compétences. Ainsi, les entreprises qui n'allouent pas suffisamment de moyens au processus de recrutement ont un plus fort risque de recruter une personne dont les compétences sont en inadéquation avec les besoins du poste de travail[5]. L'inadéquation des compétences peut être également recherchée par les entreprises. Par exemple, les employeurs peuvent préférer recruter des travailleurs sur-compétents car ils seront à même de s'adapter aux futurs changements technologiques[6].

Le contexte économique a une influence sur l'ampleur de l'inadéquation des compétences. Les périodes de forte croissance sont associées à une augmentation des travailleurs sous-compétents, les entreprises diminuant leurs exigences face à la pénurie de candidats. Quant aux périodes de récession, leur effet sur l'inadéquation des compétences est indéterminé et dépend du contexte institutionnel[7].

Les aspects structurels ont un effet sur l'ampleur de l'inadéquation des compétences. Si les dépenses en matière d'éducation et de formation diminuent l'inadéquation des compétences[8], les politiques publiques qui limitent la concurrence sur les marchés l'augmentent[9]. Quant à la législation sur la protection des travailleurs[10] et au système d'indemnisation du chômage[11], ils ont un effet ambigu sur l'ampleur de l'inadéquation des compétences.

[5] *CEDEFOP. (2012). Skill mismatch: the role of the enterprise. Research paper, 21.*

[6] *Desjardins, R., & Rubenson, K. (2011). An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills. OECD Education Working Papers, 63, OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/5kg3nh9h52g5-en ; Foster, L., Haltiwanger, J. C., & Krizan, C. J. (2001). Aggregate Productivity Growth: Lessons from Microeconomic Evidence. NBER Chapters, 303–372.*

[7] *Voir, par exemple, Quintini, G. (2011). Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 121, 1–47 et Brunello, G., & Wruuck, P. (2019). Skill shortages and skill mismatch in Europe: a review of the literature, EIB working paper.*

[8] *Marsden, D., Lucifora, C., Oliver-Alonso, J. & Guillotin, Y. (2002). The Economic Costs of the Skills Gap in the EU. Istituto per la Ricerca Sociale, Milan, Italy.*

[9] *Adalet McGowan, M., & Andrews, D. (2015). Skill Mismatch and Public Policy in OECD Countries. OECD Economics Department Working Papers, 1210, 51.*

[10] *Si la législation sur la protection des travailleurs est liée positivement à l'inadéquation des compétences dans certaines études (Adalet McGowan et Andrews, 2015), d'autres études trouvent un lien négatif (Marsden et al., 2002).*

[11] *Centeno, M. (2004). The match quality gains from unemployment insurance. Journal of Human resources, 39(3), 839–863 et van Leuvensteijn, M., & Koning, P. (2004). The effect of home-ownership on labor mobility in the netherlands. Journal of Urban Economics, 55(3), 580–596.*

LISER
LUXEMBOURG INSTITUTE OF SOCIO-ECONOMIC RESEARCH

Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER)
Campus Belval | 11, Porte des Sciences | L-4366 Esch-sur-Alzette
www.liser.lu