



Guillaume Vermeulen
PhD, chargé de cours en Économie internationale
à l'Université de Mons

Politique d'embauche et sortie de crise

■ L'apport des travailleurs surqualifiés aux entreprises s'avère rentable pour celles-ci, surtout en période de crise.

Les économies développées connaissent une augmentation constante du niveau de qualifications des travailleurs. La part des diplômés de l'enseignement supérieur dans l'emploi total des pays de l'Union européenne est en effet passée d'environ 22 % en 2000 à plus de 40 % en

2019. Dans ce contexte, si le niveau de qualifications dépasse le niveau requis à l'embauche, les travailleurs (particulièrement lorsqu'ils sont diplômés de l'enseignement supérieur) risquent de se retrouver dans des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. Selon l'OCDE, la proportion de travailleurs surqualifiés dans les économies développées avoisine les 20 % et près d'un travailleur sur six est considéré comme sous-qualifié. Ces deux situations, sur- ou sous-qualification, représentent des formes de *mismatch* (décalage) éducatif.

L'article ⁽¹⁾ sur lequel se base cette chronique permet de mettre en avant les nouveaux développe-

ments qui examinent si les exigences croissantes en matière de qualifications sont profitables aux entreprises, et particulièrement lorsque le degré d'incertitude du milieu économique augmente, ce qui devrait se matérialiser à la sortie de la crise sanitaire que nous connaissons actuellement.

Profil de rentabilité en forme de L inversé

Les résultats de cette recherche, basés sur des estimations économétriques, suggèrent un profil de rentabilité sous la forme d'un L inversé : la sous-qualification est en effet associée à un impact négatif sur les profits, tandis que des niveaux plus élevés de sur-qualification et de qualifications requises conduisent à des profits plus élevés, grosso modo de même ampleur. En d'autres termes, des rentes positives sont associées à l'amélioration du niveau de qualifications requises pour les emplois dans une entreprise et à l'embauche de travailleurs possédant des qualifications supérieures à ces niveaux requis. En revanche, la productivité inférieure des travailleurs sousqualifiés n'est pas associée à des salaires significativement inférieurs, si bien que l'effet combiné sur les profits est négatif.

Ces résultats sont compatibles avec la structure salariale relativement comprimée de la Belgique observée en raison de caractéristiques institutionnelles tel le niveau fortement centralisé de la négociation collective.

Nous montrons ensuite que le profil de rentabilité en L inversé associé au *mismatch* éducatif varie en fonction du type d'environnement dans lequel l'entreprise évolue. Particulièrement, le profil des entreprises évoluant dans des environnements relativement stables est plus plat, ce qui signifie que les effets de la sur- et de la sous-qualification y sont légèrement moins conséquents par rapport au profil de référence. Par contre, dans des environnements plus incertains, ce qui est le cas notamment en période de crise, le profil en L inversé est étiré et tous les effets sont plus importants comparativement à la relation de base. Cela suggère que l'incertitude peut amplifier les effets du *mismatch* éducatif sur les profits plutôt qu'elle ne les fait changer de signe.

En conclusion, nos derniers résultats pointent d'importants apprentissages. Notamment : embaucher au-delà des niveaux requis en termes de qualifications s'avère rentable pour les entreprises, en particulier lorsqu'elles évoluent en incertitude, soit en période de crise. Ceci soutient l'idée selon laquelle des travailleurs possédant plus de qualifications que nécessaire s'adaptent plus facilement et sont plus réactifs, et donc plus générateurs de valeur dans des contextes plus instables. Les politiques d'embauche ciblées de la part des entreprises pourraient donc s'avérer être une des clés en matière de gestion et de sortie de crise...

→ (1) Kampelmann S., Mahy B., Rycx F. and Vermeulen G. (2020): "Over-, Required, and Undereducation: Consequences on the Bottom Lines of Firms", *LABOUR* 34 (1), 80-112.