

Méthode d'enquête combinée sur le déficit des compétences

Olga Strietska-Ilina

Extrait de:

Susanne Liane Schmidt; Olga Strietska-Ilina; Manfred Tessaring, Bernd Dworschak (dir.)

Reconnaître les besoins de compétences pour l'avenir **Recherche, politique et pratique**

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005
(Cedefop Reference series, 60)

Tous droits réservés

Pour des informations supplémentaires, prière de se reporter aux pages web du projet:

www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Skillsnet

La publication est disponible auprès des bureaux de vente de l'U.E.:

http://publications.eu.int/others/sales_agents_fr.html

ou auprès du Cedefop:

http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/orderform/form.asp?pub_id=381

Prix au Luxembourg (TVA exclue): EUR 25

Pour plus d'information contacter:

Cedefop, P.O. BOX 22427, GR-55102 Thessaloniki

Tél.: (30)2310 490 111

Fax: (30)2310 490 102

E-mail: info@cedefop.eu.int

Page d'accueil: www.cedefop.eu.int

Site web interactif: www.trainingvillage.gr

ou

Skillsnet – Réseau pour la détection précoce des besoins de compétences

E-mail: skillsnet-team@cedefop.eu.int

Page d'accueil: www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Skillsnet

Méthode d'enquête combinée sur le déficit des compétences

Olga Strietska-Ilina

*Observatoire national de l'emploi et de la formation,
République tchèque*

Cet article traite des questions soulevées par l'utilisation combinée de diverses méthodologies de prévision et d'anticipation des besoins de compétences. L'approche actuellement suivie en République tchèque est expliquée et illustrée par les recherches en cours sur le problème du déficit des compétences.

Bien que peu d'entreprises tchèques fassent état de problèmes de recrutement ou d'un déficit des compétences, elles reconnaissent que les conséquences qui en découlent sont néanmoins très graves. Cela étant, leur perception du déficit des compétences n'est peut-être pas tout à fait objective. Outre les enquêtes réalisées dans les entreprises, d'autres types d'investigations sont décrites, ainsi que des méthodes correctives.

Après avoir examiné les résultats concrets, l'article aborde les aspects systémiques et méthodologiques de la détection précoce et systématique des besoins de compétences. L'échange permanent de connaissances entre les institutions de recherche s'avère indispensable, non seulement au niveau national, mais aussi entre réseaux internationaux, parallèlement à un recours actif aux plates-formes d'information à différents niveaux.

1. Introduction

L'Observatoire national tchèque de l'emploi et de la formation consacre ses travaux de recherche appliquée à l'analyse de la réactivité de l'offre d'éducation et de formation aux exigences du marché de l'emploi. Outre ses nombreux domaines d'expertise, l'Observatoire s'attache particulièrement à analyser les besoins de compétences. La plupart des projets récents s'appuient sur les connaissances, les pratiques et les méthodes mises en œuvre dans d'autres pays européens. Le projet *LABOURatory* (Prévision des besoins de formation, 1998-2001) visait à mettre en place une méthode de prévision à moyen

terme applicable aux économies en transition et à combiner l'approche quantitative avec des instruments qualitatifs plus «souples». Des institutions de recherche de six pays européens ont rejoint le projet, lequel s'est donc traduit par la création spontanée d'un réseau informel d'institutions, qui continue à fonctionner aujourd'hui dans le cadre du suivi du projet ainsi que d'autres activités.

Parmi les activités de suivi figure une proposition pour la détection précoce des besoins de compétences en République tchèque, comprenant la définition des responsabilités institutionnelles, l'identification et la mobilisation de ressources multiples (2002-2003), ainsi qu'un travail plus poussé de perfectionnement méthodologique et d'intégration des méthodes et des activités à plusieurs niveaux.

Parmi les nouvelles activités figurent l'analyse des besoins de compétences et le développement des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises tchèques (2002-2003); la recherche sur les compétences requises pour l'innovation, les nouvelles technologies et les activités de recherche et de développement dans les entreprises (2003); enfin, la détection des déficits de compétences sur le marché du travail tchèque (2002-2003), qui fait l'objet du présent article.

Ces activités visent à résoudre un certain nombre de problèmes hérités du système de planification socialiste. La République tchèque, comme bien d'autres futurs États membres, a largement recouru par le passé aux analyses prospectives aux fins de planification économique. Ces méthodes ont été abandonnées et l'on tente désormais de mettre au point des méthodes et des techniques de recherche modernes, ce qui s'avère difficile compte tenu du scepticisme que suscite ce type de recherche, la prévision restant associée aux anciennes pratiques de planification. Le contexte entourant ces efforts est celui d'une négociation sociale affaiblie et d'une participation limitée des employeurs à la définition des compétences requises sur le marché du travail. De ce fait, l'analyse des besoins de compétences apparaît comme une tâche difficile, mais de plus en plus pressante; par ailleurs, on commence lentement à admettre la nécessité de concevoir de nouvelles méthodologies.

L'évaluation des méthodes existantes a posé divers problèmes. En premier lieu, alors qu'il n'existe aucune méthode prête à l'emploi et universellement valable d'analyse des besoins de compétences, il faut intégrer l'immense fonds européen d'informations et de pratiques. En deuxième lieu, la République tchèque manque cruellement de données indispensables (en termes de contenus et de flux). En troisième lieu, il s'agit d'un travail effectué dans les conditions d'une démarche non systémique, essentiellement pour un projet à court terme doté de peu de ressources. Les efforts déployés n'ont

peut-être pas résolu tous les problèmes, mais nous espérons qu'ils auront, au moins, contribué à rendre la situation actuelle plus transparente et à identifier les tâches restant à accomplir. L'un des objectifs était d'analyser les déficits de compétences au moyen d'une méthodologie complexe et «composite», prenant en compte les pratiques et les instruments utilisés dans plusieurs pays d'Europe.

2. Terminologie et méthodes

Nous employons ici le terme de «déficit de compétences» dans son sens général. Il s'agit de la définition, légèrement adaptée, du Groupe de travail spécial sur les compétences du Royaume-Uni (*National Skills Task Force*), qui définit le «déficit de compétences» comme l'absence concrète, sur le marché du travail, d'individus qualifiés et possédant les types de compétences recherchées, ce qui se traduit par des difficultés de recrutement (NSTF, 1998). Le déficit de compétences décrit une situation où l'employeur ne parvient plus à recruter des employés possédant les compétences dont il a besoin moyennant un salaire normal (OEE, 2001). Cela peut traduire une insuffisance de main-d'œuvre disponible (lorsqu'il y a très peu de chômage), un déséquilibre géographique de l'offre (les travailleurs qualifiés disponibles ne se trouvent pas là où les postes sont à pourvoir), ou une pénurie effective de travailleurs qualifiés, qu'il s'agisse de débutants ou de travailleurs ayant des niveaux plus élevés de qualification professionnelle (NSTF, 1998). Nous pouvons aussi parler de «pénurie de main-d'œuvre» (force de travail insuffisante), de «déficit de main-d'œuvre dans certaines professions», de «disparité des compétences» (inadéquation de l'offre de ressources humaines par rapport aux exigences du marché du travail) et de «difficultés de recrutement».

Notre démarche méthodologique a combiné diverses sources d'informations et enquêtes. Certains aspects de la méthodologie ne seront appliqués qu'une fois rassemblées les données pertinentes, à savoir les prévisions économétriques, la sériation chronologique des statistiques sur les postes non pourvus, etc.

Pour mesurer les principales tendances de l'emploi et des compétences, nous avons essentiellement analysé les données dynamiques du marché de l'emploi tchèque par secteurs, industries, professions et niveaux d'éducation, en les comparant, lorsque c'était possible, avec celles d'un certain nombre d'États membres et de pays en voie d'adhésion.

Les statistiques sur les postes vacants ne sont pas complètes en République tchèque et ne représentent, en gros, que la moitié des offres d'emploi.

Outre l'analyse des statistiques normalisées des services publics tchèques pour l'emploi, nous avons réalisé une enquête auprès de 900 entreprises. Nous espérons pouvoir élargir ce nombre, afin que les données recueillies au niveau micro et macro gagnent en robustesse. Les enquêtes conduites précédemment dans les entreprises nous ont néanmoins fait comprendre que ces dernières sont souvent incapables de prévoir objectivement leurs besoins futurs de qualifications ou de compétences et qu'elles ont tendance à sous-évaluer les contraintes liées aux progrès technologiques et à la compétitivité dans une Europe élargie. C'est pourquoi il nous a fallu poursuivre les enquêtes.

L'enquête sur les services publics pour l'emploi a couvert toutes les agences des différentes régions. Il a été jugé utile d'inclure 224 agences de recrutement privées (chasseurs de têtes), dans la mesure où 18 % des entreprises font appel à leurs services. Il a paru également intéressant d'analyser le contenu des offres d'emploi publiées dans la presse ou sur Internet, car 53 % des entreprises qui recrutent recourent aux services de petites annonces de la presse et 8 % aux sites web d'offres d'emploi. En outre, *CzechInvest* a fourni au projet les résultats d'une enquête sur les investisseurs de l'industrie manufacturière, qui couvrait 183 entreprises.

Toutes ces sources d'information et de données sont biaisées ou incomplètes, d'une façon ou d'une autre. Par exemple, les pratiques d'enregistrement des offres d'emploi font que les statistiques en la matière et les services publics pour l'emploi ne s'intéressent généralement qu'aux niveaux de qualification les plus bas. En revanche, l'analyse des contenus des offres d'emploi parues dans la presse ou sur Internet, ainsi que les enquêtes auprès des agences de recrutement privées donnent une information complète sur l'emploi hautement qualifié. L'enquête réalisée dans les entreprises révèle que les entreprises dotées de capitaux étrangers, et particulièrement celles de la nouvelle économie, se distinguent non seulement par leurs pratiques de gestion des ressources humaines, mais également par leur perception singulière du déficit des compétences sur le marché du travail. L'enquête auprès des employeurs constitue notre matériel de base, que les autres enquêtes viennent compléter. En combinant ces résultats nous obtenons des informations nouvelles au plan qualitatif, qui nous aident à broser un tableau plus fiable et complet. La méthodologie choisie s'inspire de l'expérience d'autres pays et institutions, par exemple le Centre de recherche sur l'éducation et le marché du travail aux Pays-Bas (ROA), le Groupe de travail spécial sur les compétences au Royaume-Uni, l'Observatoire européen de l'emploi, le système français d'études prospectives et les Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) en France.

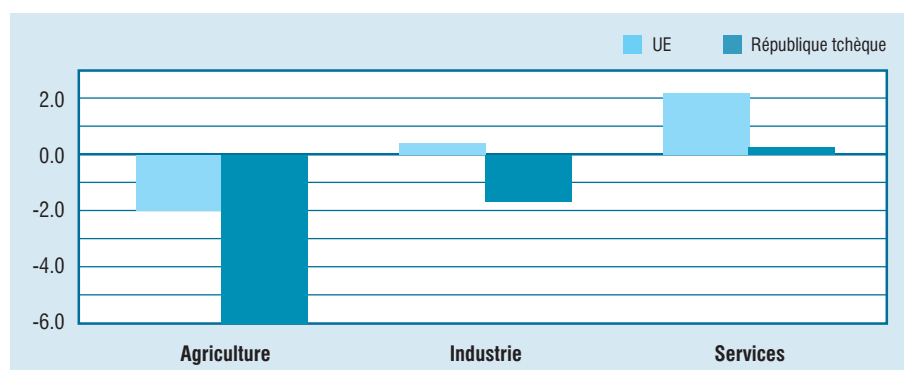
3. Résultats de l'étude

3.1. Principales tendances

Nous avons d'abord relevé les tendances de l'emploi, de l'éducation et de la formation. Il convient de noter que nous ne parlons pas d'analyse statistique normalisée. En général, nous préférons les données dynamiques à l'information statique, et l'analyse qualitative à celle strictement quantitative. Cette préférence s'explique en partie par les données disponibles et la robustesse des données individuelles.

L'analyse comparative des tendances de l'emploi en République tchèque par rapport à celles de l'UE révèle que le secteur dont le potentiel de croissance est le plus élevé est celui des services, et qu'il peut absorber tous les niveaux de qualification. L'agriculture et l'industrie accusent depuis quelques années une forte baisse de leur capacité d'emploi, et bien que la part nominale de l'emploi industriel dépasse encore celle de la plupart des États membres, la part d'actifs employés dans ces secteurs en République tchèque est vouée à se stabiliser, voire à s'infléchir. Le déficit des compétences devrait concerner en premier lieu le secteur des services.

Graphique 1. **Évolution moyenne de l'emploi par secteur dans l'UE-15 et en République tchèque, 1996-2001 (en %)**

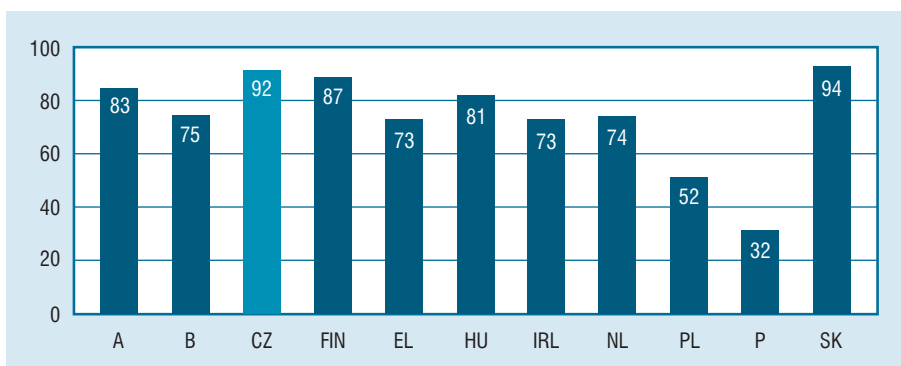


Source: calculs à partir de: Commission européenne, *l'Emploi en Europe 2002* et ČSÚ, 2002.

L'offre de main-d'œuvre réagit avec une certaine souplesse aux tendances de l'emploi, qui traduisent une hausse manifeste des compétences générales. Globalement, le système éducatif réagit bien à l'exigence d'une force de travail plus qualifiée, du moins pour ce qui concerne les qualifications formelles. En outre, la comparaison de la part de la population ayant atteint au moins le

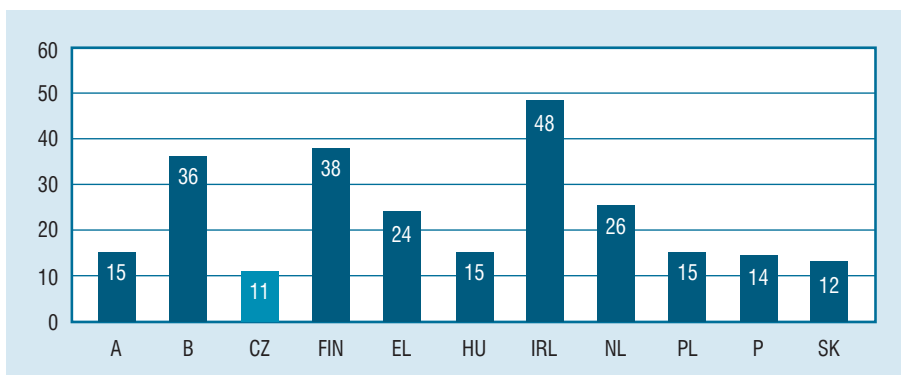
second cycle de l'enseignement secondaire révèle les très bonnes performances de la République tchèque.

Graphique 2. **Pourcentage de la population ayant atteint au moins le second cycle de l'enseignement secondaire, groupe d'âge 25-34 ans (2001)**



Source: Regards sur l'éducation; indicateurs de l'OCDE, 2002.

Graphique 3. **Pourcentage de la population ayant accompli des études supérieures, groupe d'âge des 25-34 ans (2001)**



Source: Regards sur l'éducation: indicateurs de l'OCDE, 2002.

La situation est très différente si l'on compare, dans le même groupe d'âge, le pourcentage d'individus ayant accompli des études supérieures dans différents pays européens. Les performances tchèques à cet égard sont alarmantes et ne correspondent pas à la tendance de relèvement des compétences

sur le marché du travail. Les comparaisons réalisées par l'OCDE sur la dynamique des acquis éducatifs dans les groupes plus jeunes et plus âgés révèlent à cet égard une stagnation de la République tchèque. Malgré une participation accrue à l'enseignement supérieur, il apparaît que le point fort de la main-d'œuvre tchèque se situe à un niveau de qualifications intermédiaire.

La question se pose alors de savoir si la pénurie de compétences hautement qualifiées entraîne des difficultés de recrutement pour les entreprises tchèques. Les enquêtes réalisées auprès des entreprises se sont avérées particulièrement éclairantes sur ce point.

En premier lieu, les entreprises constatent une aggravation générale des problèmes de recrutement, par rapport à la situation d'il y a trois ans, surtout pour les postes de technicien et assimilé, d'employé, de vendeur, de machiniste et d'ouvrier spécialisé, d'artisan et d'agent commercial. Les entreprises les plus touchées sont les sociétés dynamiques dont la productivité du travail, le développement technologique et la capacité d'innovation vont en grandissant.

3.2. Pénurie de main-d'œuvre et difficultés de recrutement

D'après les résultats de l'enquête, 12 % des entreprises connaissent des difficultés de recrutement. Les organisations de grande taille ont le plus de difficultés à recruter le personnel dont elles ont besoin. Les régions ayant un faible taux de chômage ne sont pas les seules à accuser des problèmes de recrutement supérieurs à la moyenne (c'est le cas du nord-est de la Bohême, où le taux de chômage ne dépasse pas 5 %, mais où 17 % des entreprises signalent des difficultés de recrutement); les régions fortement touchées par le chômage sont également affectées par ce problème (nord-ouest de la Bohême: taux de chômage: 10,7 %; entreprises ayant des difficultés de recrutement: 22 %). Dans le premier cas de figure, nous pouvons invoquer le tassement du marché du travail, tandis que le second cas de figure met en évidence l'inadéquation entre les compétences disponibles et le marché local de l'emploi, ainsi que, probablement, la faiblesse de la mobilité interrégionale. Il importe toutefois d'observer que la disponibilité du marché du travail n'est pas la seule explication aux difficultés de recrutement.

À l'heure actuelle, les employeurs ne considèrent pas que la pénurie de main-d'œuvre soit un problème grave. Contrairement à l'hypothèse initiale, les employeurs déclarent manquer de main-d'œuvre moyennement qualifiée, particulièrement dans les secteurs de la mécanique et de la construction, dans diverses branches techniques et dans les services. Néanmoins, l'expérience et les prévisions des employeurs indiquent une tendance probable vers une pénurie de main-d'œuvre hautement qualifiée et instruite.

La question se pose de savoir si nous pouvons réellement parler de pénurie de main-d'œuvre *stricto sensu*. Lors des enquêtes auprès des employeurs, des services publics pour l'emploi et des agences de placement privées, il est apparu que les principales causes invoquées de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée sont: la nature du travail, l'absence de mobilité professionnelle, les salaires insatisfaisants, l'image négative du métier ou du secteur, les possibilités de carrière limitées, etc. L'insuffisance de la main-d'œuvre disponible ou sa structure inadéquate sont également mentionnées comme des causes probables de la pénurie de main-d'œuvre, parallèlement à la qualité insuffisante de l'éducation et, dans certaines branches, au rythme accéléré des mutations technologiques que les systèmes éducatifs ne parviennent pas à intégrer ni à suivre.

Le recoupement d'un certain nombre d'indicateurs fait apparaître deux grands groupes de professions affectées par un déficit de compétences. Ces indicateurs sont les suivants:

- (a) le nombre d'élèves sortants dans la discipline considérée et leur niveau d'études;
- (b) le pourcentage d'élèves sortants trouvant un emploi, d'après les statistiques disponibles et les enquêtes des services publics pour l'emploi;
- (c) le salaire mensuel brut dans la profession spécifiée, comparé aux moyennes salariales, et la hausse des salaires dans la profession, comparée à la hausse salariale moyenne;
- (d) l'opinion des employeurs, des services publics pour l'emploi et des chasseurs de tête sur les raisons de la pénurie de main-d'œuvre et des difficultés de recrutement.

Le premier groupe comprend les professions suivantes: ouvrier du bâtiment, maçon, couturier, gestionnaire, secrétaire, cuisinier et serveur. Le déficit de compétences dans ce groupe est dû à une structure inadéquate de la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail local, à une faible mobilité interrégionale des travailleurs, à la qualité insuffisante des demandeurs d'emploi et, surtout, au manque de flexibilité des conditions de travail et des salaires.

Le second groupe comprend les professions suivantes: technicien du bâtiment, ouvrier et technicien mécanicien, concepteur, infirmier, médecin, enseignant et formateur, spécialiste des technologies de l'information et programmeur. Dans ce groupe nous avons réellement affaire à une pénurie de main-d'œuvre. D'ailleurs, les spécialistes des technologies de l'information, les programmeurs, les médecins, les concepteurs, les techniciens du bâtiment et les techniciens mécaniciens ont des salaires supérieurs à la moyenne et des perspectives d'augmentation plus favorables que la moyenne. Nous avons bien affaire, dans ces derniers cas, à ce que l'on appelle une pénurie des compétences à

forte rémunération, c'est-à-dire une situation où les ajustements du marché ne parviennent pas à compenser la hausse du coût salarial des individus dotés des compétences et des qualifications requises.

3.3. L'inadéquation des compétences

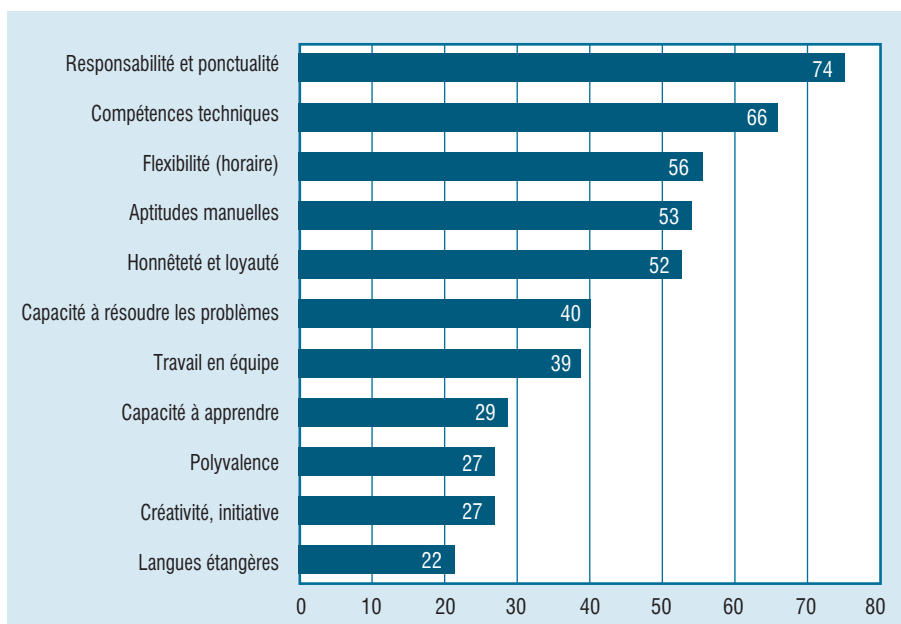
Notre approche combinée a également permis d'obtenir des informations qualitatives sur les déficits de compétences. Il a été demandé aux entreprises, aux services publics pour l'emploi et aux chasseurs de tête de spécifier les compétences et les connaissances qui manquent le plus aux employés, et plus particulièrement aux demandeurs d'emploi et aux élèves sortants. Cette information était recherchée pour des professions, des qualifications, des niveaux et des types de formation spécifiques. Nous pourrions compléter cette information par l'analyse des offres d'emploi parues dans la presse et sur Internet, par rapport aux années précédentes (1999, 2000, UIV 11/2000, UIV 6/2000), afin de mettre en évidence l'évolution des critères qualitatifs appliqués à la main-d'œuvre. Nous nous limiterons, dans cet article, à présenter les résultats d'ordre général obtenus par la méthode combinée.

Près de 9 % des entreprises perçoivent un manque récurrent de compétences spécifiques, tant chez leurs employés que chez les candidats. Les PME sont plus nombreuses à rencontrer ce problème. Les différences entre régions sont significatives: ainsi à Prague, 3 % seulement des entreprises sont confrontées à une inadéquation des compétences, tandis que dans le Sud-Ouest cette proportion s'élève à 18 %. Un taux à peine plus élevé d'entreprises reconnaît la nécessité d'améliorer le niveau des compétences et la qualité de la main-d'œuvre, afin que la République tchèque reste compétitive après son adhésion à l'UE.

Le manque d'aptitudes personnelles et les défauts de comportement sont souvent mentionnés, alors que l'attitude au travail est le plus souvent jugée satisfaisante. Un grand nombre d'entreprises signalent également un manque de compétences techniques, c'est-à-dire liées à la profession. Il s'agit d'un message inquiétant, mais qui concerne surtout les travailleurs ayant suivi une formation professionnelle courte (moins de trois ans d'études) et, dans une bien moindre mesure, ceux qui ont un niveau d'études secondaires ou supérieures. Les employeurs valorisent les travailleurs ayant fait des études supérieures, tandis que les travailleurs faiblement qualifiés, notamment ceux qui ne sont pas allés au-delà de l'enseignement obligatoire, sont moins bien notés.

Les enquêtes montrent que l'inadéquation la plus grave concerne les compétences linguistiques et les technologies de l'information et de la communication. Les employeurs souhaitent que ces aspects soient désormais intégrés aux qualifications de tout niveau. D'autres compétences estimées manquantes

Graphique 4. **Compétences, capacités et qualités spécifiques déclarées manquantes – résultats de l'enquête auprès des entreprises**



Source: enquête réalisée par Median / NOET, 2002.

sont la capacité de travailler en équipe, la capacité à résoudre des problèmes, la capacité de traiter un grand volume d'informations, la gestion d'équipe, la créativité, l'aptitude à communiquer, le sens des responsabilités, la fiabilité, l'honnêteté et la loyauté.

4. Conséquences du déficit de compétences

Bien que peu d'entreprises soient conscientes du déficit des compétences, 41 % d'entre elles estiment qu'il a un impact négatif sur la productivité et le chiffre d'affaires. Les PME sont davantage affectées que les entreprises plus grandes. Parmi les conséquences signalées figurent la baisse de la qualité des produits et des services, le manque à gagner, la pression sur le personnel, les obstacles au développement futur et le recours à la sous-traitance pour la production ou les services. Les résultats confirment la gravité des

conséquences du déficit de compétences sur la compétitivité des entreprises, des régions et de l'économie en général.

L'adhésion prochaine à l'UE, l'ouverture progressive du marché du travail et la mobilité transnationale accrue de la main-d'œuvre risquent d'entraîner un exode des travailleurs qualifiés. Or, les qualifications de niveau intermédiaire ne suffisent pas à garantir la compétitivité économique dans les conditions d'un marché unique. L'évolution de la demande de compétences vers une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée est une tendance confirmée sans équivoque lors des enquêtes.

Cette tendance est particulièrement visible dans les entreprises dynamiques à forte productivité et axées sur les exportations, ainsi que dans celles qui se consacrent à la recherche et au développement pour l'innovation et le changement technologiques. Les pays candidats, dont la compétitivité est souvent basée sur le faible coût de main-d'œuvre, doivent faire attention au «piège du travail faiblement qualifié» (Haskel & Holt, 1999) et éviter de devenir l'«atelier d'assemblage» de l'Europe. Face au développement de l'économie basée sur la connaissance en Europe, le renforcement de la compétitivité peut tout à fait s'envisager moyennant une politique volontariste visant à relever le niveau des compétences et à équiper la population de meilleures qualifications, ce qui irait bien au-delà d'une simple réduction des inadéquations et des déficits de compétences.

5. Les enjeux futurs de la recherche

Compte tenu de la gravité des conséquences du déficit de compétences, il conviendra de planifier des analyses de ce type de manière régulière. Notre démarche combinée s'est révélée utile, mais elle ne va pas sans contraintes en termes d'exigence analytique, de ressources et de portée du travail. Elle nous a permis d'aborder la situation au niveau national et de détecter, dans leurs lignes générales, les principaux problèmes qui se posent aux niveaux régional et sectoriel, ainsi que dans les entreprises. Afin d'obtenir une information plus fiable et complète à un niveau micro et médian, il nous faudra disposer d'un échantillonnage plus fourni et réaliser des enquêtes plus régulières. Il paraît vital que toutes les institutions concernées travaillent ensemble et mettent en commun leurs ressources et leurs activités.

L'Observatoire national tchèque envisage de créer une plate-forme nationale pour l'analyse et la détection des besoins de compétences, afin de diffuser plus facilement l'information, les recherches, les méthodes et les outils dans

le pays. Toutefois, il ne suffit pas de partager les connaissances au niveau national; notre étude illustre les bénéfices et l'enseignement que l'on peut retirer des travaux conduits dans d'autres pays, ainsi que des méthodes qui y sont appliquées. Nous avons constaté les limites de notre accès à l'information et aux connaissances d'autres pays, dans la mesure où nous dépendons des publications et des documents de travail disponibles dans les institutions partenaires, des sites Internet et des bibliothèques. Il est clair qu'une part considérable de l'information n'est pas partagée. Nous serions donc heureux de participer à la création d'une plate-forme d'information regroupant des institutions de recherche de plusieurs pays, afin de partager les informations sur les nouveaux résultats de la recherche et sur les méthodes appliquées en Europe.

Outre cette plate-forme d'information, la mise en place d'un réseau international d'experts et d'institutions s'occupant d'analyse et de reconnaissance des besoins de compétences pourrait contribuer à lancer une nouvelle ère de recherche plus ouverte, voire pluridisciplinaire.

Enfin, nombre de chercheurs oublient que la simple détection d'un problème ne suffit pas à imposer le changement. Au-delà de la détection des besoins de compétences, il faut faire en sorte que tous les acteurs pertinents prennent conscience du problème, ce qui souligne l'importance des réseaux nationaux et probablement d'une plate-forme européenne.

6. Bibliographie

Haskel, J.; Holt, R. *Anticipating future skill needs: can it be done? Does it need to be done?* Londres: The Skills Task Force, 1999.

L'emploi en Europe 2002. Évolution récente et perspectives. Commission européenne, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, 2002.

NSTF. *Towards a national skill agenda: first report of the National Skills Task Force.* Sheffield: DfEE, 1998.

OCDE. *Regards sur l'éducation: Indicateurs de l'OCDE – Édition 2002.* Paris: OCDE, 420 p.

OEE – Observatoire européen de l'emploi. *Labour shortages and skill gaps: European Employment Observatory annual conference 2001, 31st May to 1st June.* Birmingham: Secrétariat de l'Observatoire européen de l'emploi, 2001. Disponible sur Internet: http://www.eu-employment-observatory.net/resources/conference/eeo_conf_2001.pdf [le 4.2.2004].

Trh práce v České republice za roky 1993-2001, ČSÚ, 2002.

Vymětalova, Simona. *Kvantitativní analýza inzerce v denním tisku a na Internetu II.* Prague: UIV, 2000.

Vymětalova, Simona. *Kvantitativní analýza inzerce v denním tisku a na Internet.* Prague: UIV, 2000.