

Vers des emplois à plus forte intensité de connaissances et de compétences en Europe

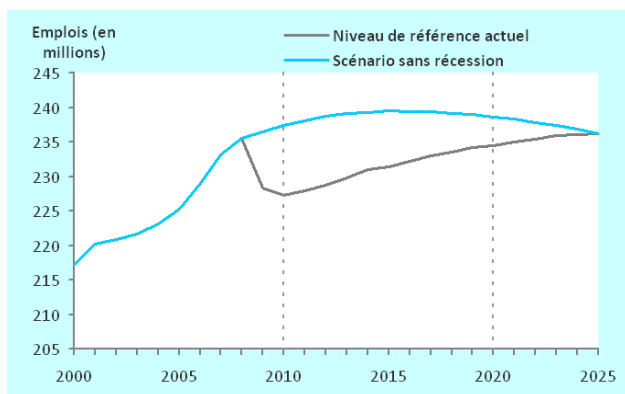
L'Europe doit mieux utiliser son capital humain

Les effets de la crise économique sur le marché du travail européen sont considérables. Même dans le meilleur des cas, il est probable que la croissance de l'emploi en Europe ne reprendra que peu à peu au cours des dix prochaines années.

Pour autant, les perspectives de l'emploi en Europe ne sont pas toutes sombres. Les dernières prévisions du Cedefop concernant la demande et l'offre de compétences ⁽¹⁾ en Europe ⁽²⁾ à l'horizon 2020 font état d'un gain net de quelque sept millions d'emplois (création de nouveaux emplois moins pertes d'emplois) par rapport aux chiffres actuels, et ce en dépit de la récession. À ce chiffre s'ajoute le nombre d'emplois, estimé à 73 millions, qu'il sera nécessaire de créer pour remplacer les travailleurs qui, par exemple, partent à la retraite ou changent d'emploi. Dès lors, selon les projections pour les dix prochaines années, le nombre total d'offres d'emploi en Europe sera de l'ordre de 80 millions.

Disposons-nous des compétences adéquates pour pouvoir ces postes?

Figure 1: Impact de la récession sur l'emploi (EU-27+) ⁽³⁾



Malgré les perspectives de création d'emplois, on estime que le nombre d'emplois est actuellement inférieur de 10 millions aux prévisions d'avant la crise. Dans

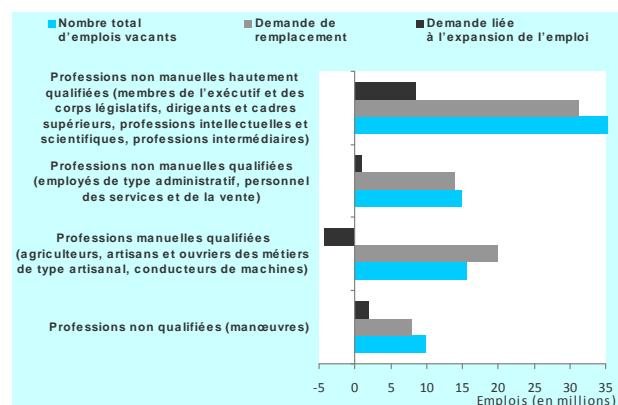
⁽¹⁾ Ce projet bénéficie d'un soutien financier au titre du programme Progress – Programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013) –, géré par la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne.
⁽²⁾ Les nouvelles prévisions portent sur 29 pays européens, à savoir EU-27, plus Norvège et Suisse (ci-après «EU-27+».)
⁽³⁾ Les chiffres pour 2008 et 2009 sont des estimations.

l'hypothèse d'une reprise modeste, l'emploi en 2020 pourrait se situer juste au-dessous de son record de 2008, qui était de l'ordre de 235 millions (figure 1).

Des emplois à plus forte intensité de connaissances et de compétences

Même si les tendances récentes indiquent des perspectives d'emploi positives dans toutes les catégories de professions, la plupart des quelque 8,5 millions de nouveaux emplois prévus concernent les professions à forte intensité de connaissances et de compétences, notamment les postes de cadre et de technicien de haut niveau (figure 2).

Figure 2: Perspectives de l'emploi (EU-27+)

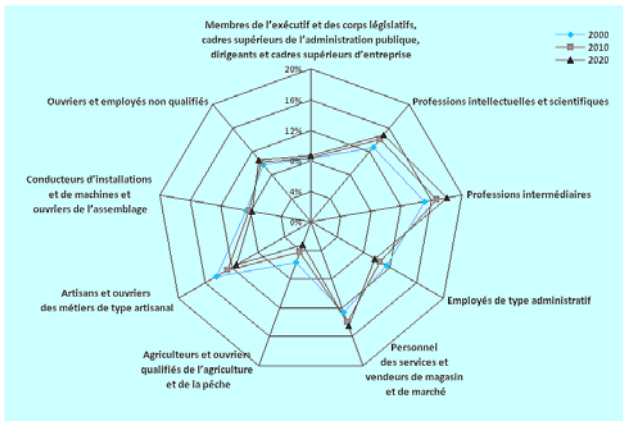


Le nombre de travailleurs non manuels qualifiés ne devrait pas connaître d'augmentation significative, mais des changements devraient intervenir dans la structure des emplois de cette catégorie. Alors que la demande dans des professions telles que les employés de bureau devrait diminuer d'environ un million, la demande dans les activités de services, telles que la vente, la sécurité, la restauration et les soins pourrait augmenter de plus de deux millions.

Au niveau inférieur de l'échelle des compétences, la demande d'ouvriers et employés non qualifiés devrait augmenter de quelque deux millions. En revanche, on prévoit une perte de plus de quatre millions de postes d'ouvrier qualifié; il s'agit dans de nombreux cas d'emplois routiniers qui seront remplacés par de nouvelles technologies. Ces évolutions font craindre une polarisation des emplois, caractérisée par une hausse de la demande

aux échelons supérieurs et inférieurs et une baisse, ou une stagnation, aux échelons moyens (figure 3).

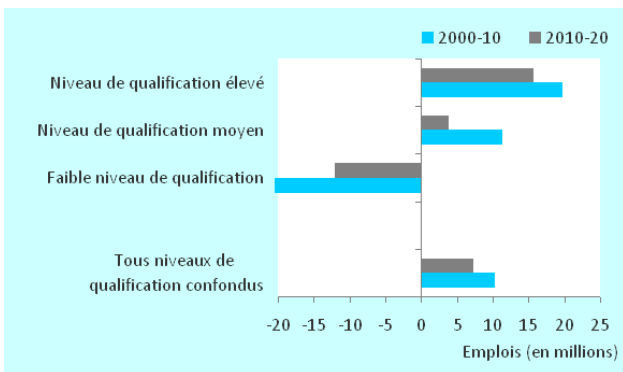
Figure 3: Évolution de la structure de l'emploi (EU-27+)



Une plus forte demande de qualifications

Les projections indiquent que la demande de compétences (en termes de qualifications formelles) devrait continuer à augmenter. La nature des changements industriels et technologiques accroît la demande dans les catégories d'emplois hautement et moyennement qualifiés, au détriment des emplois faiblement qualifiés (figure 4).

Figure 4: Demande de qualifications, évolution nette (EU-27+)



Dans la pratique, l'offre de compétences a aussi des incidences sur les modèles d'emploi. Selon les projections de l'emploi par niveau de qualification, les tendances historiques devraient se maintenir dans une large mesure. En d'autres termes, la demande de travailleurs hautement et moyennement qualifiés poursuit sa courbe ascendante, même dans les emplois plus faiblement qualifiés, tandis que la demande de travailleurs possédant peu (ou pas) de qualifications formelles continue de baisser. Cela se traduit aussi par une élévation des niveaux de compétences dans de nombreux emplois auparavant occupés par des individus faiblement qualifiés.

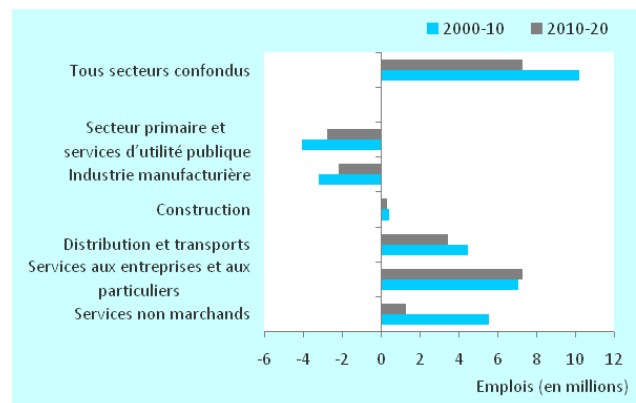
En conséquence, il est prévu que la demande d'individus hautement qualifiés augmentera de plus de 16 millions, tandis que la demande de travailleurs faiblement qualifiés devrait diminuer de quelque 12 millions. La proportion des emplois exigeant des qualifications de haut niveau passera de 29 % en 2010 à environ 35 % en 2020, alors que le nombre d'emplois occupés par des individus faiblement qualifiés passera de 20 % à 15 %. La proportion des emplois occupés par des individus moyennement qualifiés demeurera significative, de l'ordre de 50 %.

Tendance persistante à la tertiarisation de l'emploi

En règle générale, les récessions accélèrent les changements sectoriels. Cependant, la tendance à la tertiarisation de l'économie, au détriment du secteur primaire et des activités manufacturières de base, devrait se maintenir à des niveaux similaires à ceux d'avant la crise.

Les prévisions font état de pertes supplémentaires substantielles dans le secteur primaire, de l'ordre de quelque 2,5 millions d'emplois, tout particulièrement dans l'agriculture. À cela il faut ajouter une perte de deux millions d'emplois prévue dans l'industrie manufacturière et la production. Les principaux domaines de croissance de l'emploi, qui devraient gagner quelque sept millions de postes, sont les services, en particulier les services marchands. Une hausse significative est également attendue dans la distribution et les transports. Dans les domaines non marchands tels que les soins de santé et l'éducation, la croissance de l'emploi sera contrebalancée par une diminution de la demande dans l'administration publique due aux contraintes des budgets publics (figure 5).

Figure 5: Évolution de l'emploi par secteur (EU-27+)

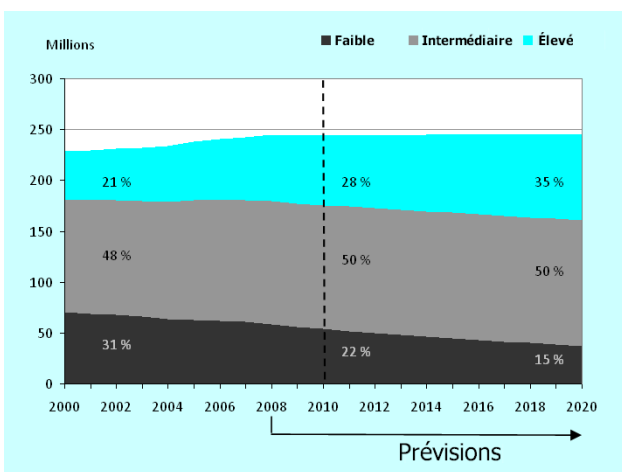


Les citoyens européens auront-ils les compétences adéquates ?

L'offre de main-d'œuvre par niveau de qualification est dans une large mesure prédéterminée par la démographie ainsi que par les décisions déjà prises en matière d'éducation et de formation. La plupart des individus âgés de 15 à 24 ans n'ont pas encore acquis toutes leurs qualifications.

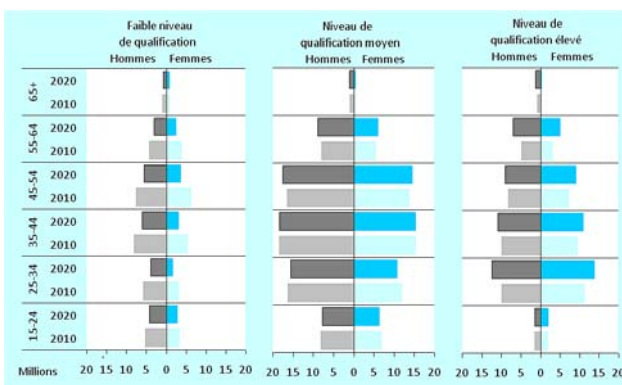
Selon les projections, la population active âgée de plus de 15 ans hautement ou moyennement qualifiée devrait compter quelque 16 millions supplémentaires de titulaires d'un diplôme universitaire ou équivalent. L'offre de main-d'œuvre possédant des qualifications de niveau moyen, essentiellement professionnelles, devrait connaître une augmentation bien moins importante, de l'ordre d'un million, mais elle devrait continuer à représenter 50 % des forces de travail. Quant au nombre d'individus faiblement qualifiés, il devrait diminuer de quelque 15 millions avec l'arrivée sur le marché du travail de jeunes plus qualifiés et la sortie de nombreux travailleurs plus âgés moins qualifiés (figure 6).

Figure 6: Tendances de l'offre par niveau de qualification, population active de 15 ans et plus (EU-27+)



En moyenne, les femmes devraient être mieux qualifiées que les hommes à l'avenir, bien que, pour les qualifications de niveau moyen, les taux d'amélioration s'annoncent plus importants pour les hommes que pour les femmes (figure 7). La diminution du nombre d'individus faiblement qualifiés devrait être plus marquée parmi les femmes que parmi les hommes.

Figure 7: Population active par âge, sexe et niveau de qualification (EU-27+)



Dans la population âgée de 25 ans et plus, le nombre d'individus hautement qualifiés devrait connaître

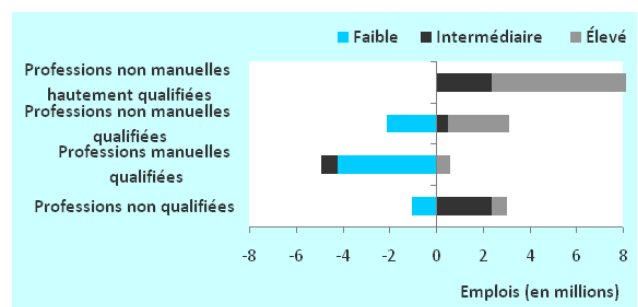
une forte augmentation, tout particulièrement dans la tranche des 25-34 ans. Le nombre d'individus ne possédant qu'un niveau de qualification moyen devrait diminuer dans cette même tranche d'âge mais augmenter dans la tranche des 35 ans et plus. Cela reflète le vieillissement de la population active et le fait que les individus plus jeunes sont généralement mieux qualifiés. En 2020, la cohorte des 55 ans et plus sera plus hautement qualifiée que ne l'est aujourd'hui cette même cohorte. Le taux d'activité des seniors devrait augmenter dès lors qu'ils sont de plus en plus nombreux à être obligés, capables ou désireux de travailler et que la durée de la vie professionnelle s'allonge.

Adéquation entre compétences et emplois?

En dépit de la récession, les travailleurs hautement et moyennement qualifiés ont encore davantage de chances de trouver un meilleur emploi que les individus faiblement qualifiés. Toutefois, les prévisions font également apparaître que de nombreux individus possédant des qualifications de niveau élevé ou moyen occuperont des emplois de niveau inférieur. Pour certains, il pourra s'agir d'une situation temporaire (par exemple diplômés d'université acceptant des emplois dans les bars et restaurants) mais, plus elle se prolongera, plus elle générera de frustration chez les intéressés.

D'un autre côté, ces formes d'inadéquation permettent parfois aux individus d'apporter à leur travail des enrichissements que les employeurs n'avaient pas nécessairement prévus. Les déséquilibres peuvent aussi refléter un accroissement, qui n'a pas encore été transcrit dans les classifications traditionnelles, des compétences exigées dans de nombreuses professions.

Figure 8: Évolution de la demande par groupe de professions et par niveau de qualification, 2010-2020 (EU-27+)



Les chiffres concernant les déséquilibres ne doivent pas être interprétés trop littéralement. Les tendances de l'offre (élévation des niveaux d'éducation de la population active) et de la demande (utilisation accrue de ces forces de travail) sont difficiles à établir avec précision et leurs interactions sont complexes. Dans tous les cas, d'autres travaux de recherche du Cedefop font apparaître que la surqualification formelle n'est pas un problème en soi. En revanche, la sous-utilisation des aptitudes et des



compétences est à l'évidence un problème potentiel pour les individus, les employeurs et la société dans son ensemble ⁽⁴⁾.

Implications

Les résultats des prévisions du Cedefop font apparaître que la structure de l'emploi en Europe s'oriente vers une forte intensité de connaissances et de compétences. Il est clair que les décideurs politiques doivent garantir le meilleur usage possible des compétences actuellement disponibles. Par exemple, dès lors que les femmes seront plus qualifiées que les hommes, il convient de prendre des mesures pour les aider à utiliser leur potentiel et à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Il importe également de mieux connaître ce que les individus savent réellement et sont capables de faire dans des emplois spécifiques. Un recours plus important à la validation des acquis non formels et informels, ainsi qu'à l'orientation tout au long de la vie, permettrait de mieux faire coïncider compétences et emplois. Le message des prévisions du Cedefop est qu'il pourrait être nécessaire pour les gouvernements de stimuler la demande de compétences émanant des employeurs et de trouver les moyens de mieux utiliser les compétences, afin d'éviter les problèmes d'inadéquation et de déséquilibre.

L'Europe doit garantir que ses ressources humaines répondent aux besoins de son économie. Les stratégies doivent offrir aux citoyens des possibilités d'améliorer et d'élargir leurs compétences. L'élévation des niveaux de qualification n'est pas simplement ce qui permet aux individus de trouver un meilleur emploi; c'est aussi ce qui leur permet de façonner les emplois du futur et, partant, d'apporter une contribution active à une économie innovante.

Les pays en développement rapide tels que le Brésil, la Russie, l'Inde et la Chine (les «pays BRIC») entendent eux aussi accroître la proportion de leurs emplois de haut niveau. Il n'y a pas de place pour l'autosatisfaction en Europe.

Prévisions des compétences... ce n'est qu'un début

Jusqu'à récemment, il n'existait aucun système permettant d'établir des projections cohérentes des compétences au niveau européen. Le Cedefop a posé de solides fondations pour de telles prévisions, qui seront mises à jour tous les deux ans.

L'anticipation de l'évolution des besoins de compétences est au cœur de la stratégie européenne relative aux «compétences nouvelles pour des emplois nouveaux». Les nouvelles prévisions du Cedefop sur l'évolution de l'offre et de la demande de compétences jusqu'en 2020 actualisent les prévisions effectuées en 2007/2008. Elles s'appuient sur de nouvelles données et sur des méthodes améliorées, afin d'évaluer l'impact à moyen terme de la crise financière de 2008 et de la récession qui s'est ensuivie.

Ces prévisions peuvent encore être affinées de multiples manières. Il importe notamment d'améliorer les sources de données, de développer de nouvelles enquêtes et d'approfondir l'étude des qualifications requises. Le Cedefop continuera d'améliorer ces prévisions en menant des travaux de recherche sur l'inadéquation des compétences et sur les besoins de compétences au niveau des secteurs, en particulier la demande de compétences dans les emplois verts, ainsi qu'en élaborant et en pilotant une nouvelle enquête européenne auprès des employeurs sur les besoins de compétences.

Cedefop. *Skill supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*. Luxembourg: Office des publications (à paraître au printemps 2010).



PO Box 22427, 551 02 Thessalonique, GRÈCE
Europe 123, Thessalonique, GRÈCE
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our new portal www.cedefop.europa.eu

Cat. No: TI-BB-10-002-FR-N
© Centre européen pour le développement de la formation professionnelle,
2010
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

⁽⁴⁾ Cedefop. *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] (à paraître, 2010).