

## NOTE D'INFORMATION

# Les voies de la reprise: trois scénarios pour les compétences et le marché du travail à l'horizon 2025

Quelles que soient les performances économiques, les individus ont besoin des compétences «appropriées»

À l'instar des prévisions antérieures, les projections du Cedefop sur l'offre et la demande de compétences dans l'Union européenne (UE) font état d'un retour progressif à la croissance de l'emploi et d'une population active plus âgée mais mieux qualifiée. Dans un horizon porté de 2020 à 2025, l'élément qui se démarque par rapport aux prévisions précédentes est l'accélération de la demande de qualifications de niveau élevé.

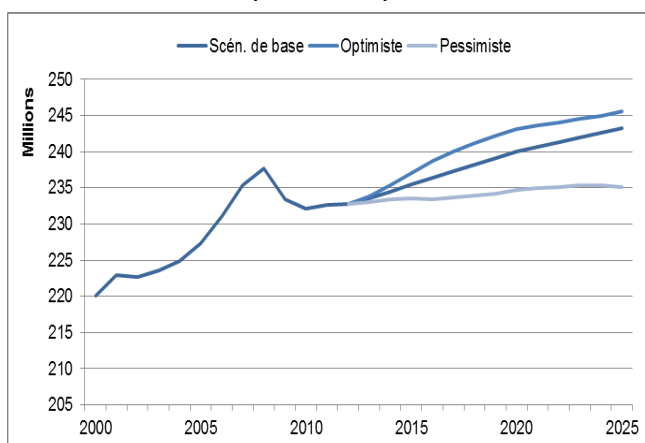
### Retour progressif à la croissance de l'emploi: trois scénarios

Ces prévisions considèrent trois scénarios – de base, optimiste et pessimiste – pour montrer l'influence possible de différentes situations économiques sur le marché du travail d'ici à 2025 (encadré 1).

Le scénario de base, qui reflète les principaux résultats de ces prévisions, table sur quelque 243 millions d'emplois dans l'Europe des 27, plus l'Islande, la Norvège et la Suisse (EU-27+, dans les figures) en 2025, contre 245,5 millions dans le scénario optimiste (fig. 1).

Cette différence est relativement faible, car même une forte reprise tardera à générer une croissance de l'emploi en raison des capacités économiques restreintes. En revanche, dans le scénario pessimiste, les perspectives d'emploi sont nettement plus modestes, de l'ordre de 235 millions, dès lors qu'une récession économique prolongée, sans pour autant stopper la croissance de l'emploi, la limitera fortement.

Figure 1: **Évolution de l'emploi et projections (EU-27+), 2000-2025 (en millions)**



### Encadré 1: Offre et demande de compétences à l'horizon 2025: trois scénarios

Les dernières prévisions du Cedefop sur l'offre et la demande de compétences dans l'UE étendent l'horizon de référence de 2020 à 2025. Elles couvrent les 27 États membres, l'Islande, la Norvège et la Suisse (EU-27+).

Les trois scénarios tiennent compte de l'évolution de l'économie mondiale jusqu'à octobre 2012, des prévisions macroéconomiques à court terme de la Commission européenne et des projections démographiques les plus récentes d'Eurostat. Les différentes hypothèses de chaque scénario sont exposées ci-après.

**Scénario de base:** une reprise économique modeste accroît peu à peu la confiance. Le crédit est plus facilement disponible, ce qui joue en faveur des investissements et des dépenses de consommation. La hausse régulière de la demande hors d'Europe accroît les exportations et l'inflation demeure maîtrisée. Les gouvernements continuent de réduire leur dette, mais la hausse des recettes fiscales allège la pression visant à réduire les dépenses. Les taux d'intérêt demeurent faibles. Ce scénario de base est utilisé pour les principaux résultats des prévisions.

**Scénario optimiste:** une reprise économique plus rapide génère davantage de confiance; la facilité d'accès aux prêts bancaires accroît les investissements et les dépenses de consommation. La forte reprise économique hors d'Europe est bénéfique à tous les secteurs et dynamise les exportations. La hausse de la demande mondiale accroît l'inflation, mais la hausse des recettes fiscales facilite l'équilibre des budgets publics, ce qui allège la pression sur les taux d'intérêt.

**Scénario pessimiste:** une récession économique prolongée érode la confiance. L'accès limité au crédit et la précarité de l'emploi entraînent un repli des investissements et des dépenses de consommation. La reprise économique mondiale est lente et les marchés d'exportation fragiles. La demande en baisse réduit l'inflation, mais les problèmes de dette publique subsistent, ce qui accroît la pression en faveur d'une hausse des taxes et de la réduction des dépenses. Les taux d'intérêt sont relevés pour éviter les crises monétaires.

Dans le scénario de base, l'emploi dans EU-27+ retrouve son niveau d'avant la crise entre 2017 et 2018 et, dans le

scénario positif, entre 2015 et 2016. Dans le scénario négatif, l'emploi en 2025 se situera encore en deçà de son niveau d'avant la crise.

Bien que n'entrant pas à proprement parler dans le champ de ces prévisions, les calculs basés sur des données prospectives indiquent que, dans les scénarios de base et optimiste, l'UE atteindra ou sera proche de son objectif de référence de 75 % des 20-64 ans en emploi en 2020. Dans le scénario pessimiste, cet objectif ne sera pas atteint: le taux d'emploi sera de l'ordre de 72 % en 2020 et de 73 % en 2025.

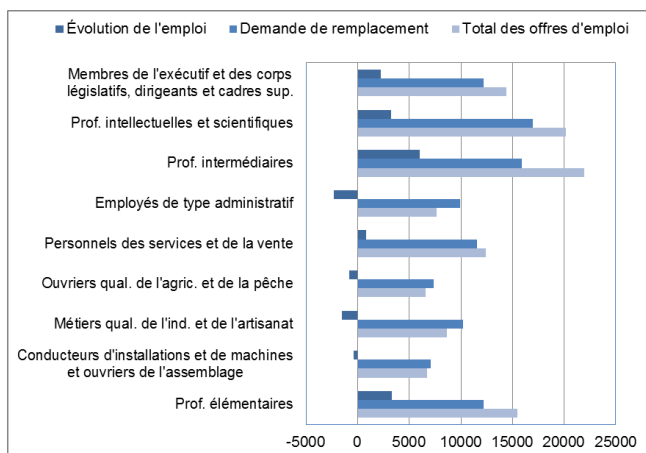
### Offres d'emploi: tous types et tous secteurs, mais des emplois exigeant des qualifications plus élevées

Les offres d'emploi englobent les créations (demande d'expansion) et les emplois qui devront être pourvus suite aux départs à la retraite ou autres formes de sortie du marché du travail (demande de remplacement).

Contrairement à la demande d'expansion, qui dépend fortement des performances économiques, la demande de remplacement est essentiellement fonction des tendances démographiques et de l'âge de départ à la retraite. En tenant compte de ces tendances et du fait que tous les départs à la retraite ne doivent pas nécessairement être remplacés, ou remplacés à l'identique, on estime à quelque 103,5 millions le nombre de sortants à remplacer.

Dès lors, pour l'essentiel, les écarts entre les différents scénarios reflètent le degré d'efficacité de l'économie à créer de nouveaux emplois. Le scénario de base prévoit quelque 114 millions d'offres d'emploi entre 2012 et 2025, dont quelque 10,5 millions de créations. Dans le scénario optimiste, ces perspectives dépassent 116 millions, dont environ 13 millions de créations; dans le scénario pessimiste, elles déclinent fortement, avec quelque 106 millions, dont environ 2,4 millions de créations. Dans les trois scénarios, le volume de la demande de remplacement indique des perspectives d'emploi dans toutes les professions et à tous les niveaux de qualification (fig. 2).

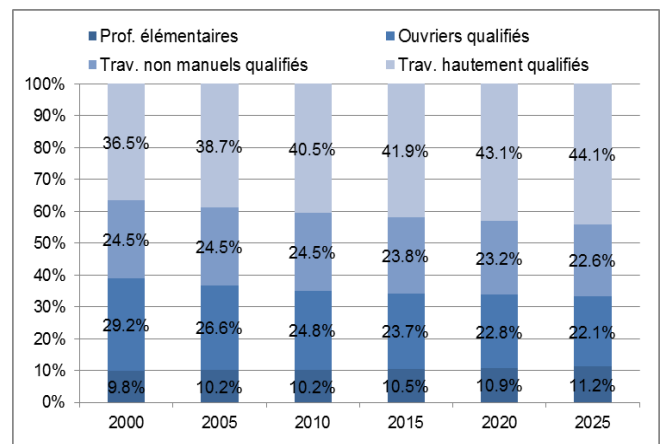
Figure 2: Offres d'emploi globales, scénario de base (EU-27+), 2012-2025 (en milliers)



La plupart des nouveaux emplois exigeront des qualifications plus élevées, mais pas forcément des certifications de haut niveau. C'est dans les professions intermédiaires qu'est attendue la plus forte proportion de créations d'emploi. Nombre d'emplois de cette catégorie, tels la gestion/direction de petites entreprises et l'artisanat indépendant, n'exigeront pas obligatoirement des certifications de haut niveau.

La proportion d'individus occupant des postes hautement qualifiés est indubitablement appelée à s'accroître. En 2025, 44,1 % des actifs employés occuperont de tels postes, contre 41,9 % en 2010 et 36,5 % en 2000 (fig. 3). La part des professions élémentaires dans l'emploi poursuivra elle aussi sa progression régulière, pour atteindre 11,2 % en 2025, contre 10,2 % en 2010 et 9,8 % en 2000.

Figure 3: Part de l'emploi par niveau de qualification, 2000-2025 (EU-27+), scénario de base (%)



Cela étant, même les emplois «élémentaires» exigeant traditionnellement peu ou pas de qualification sont appelés à se complexifier. Lorsqu'on évalue les tendances des besoins en compétences, il ne suffit pas de considérer le niveau de qualification requis pour tel ou tel poste; il faut aussi prendre en compte le degré de complexité ou de répétitivité. Les emplois faiblement qualifiés de la production manufacturière sont plutôt routiniers, mais les emplois de type administratif sont remplacés par Internet dès lors que les commandes ou les achats s'effectuent en ligne. La technologie a aussi des incidences sur les emplois hautement qualifiés. De nombreux métiers routiniers de la finance font désormais appel à la technologie et des expériences d'avion sans pilote sont déjà en cours.

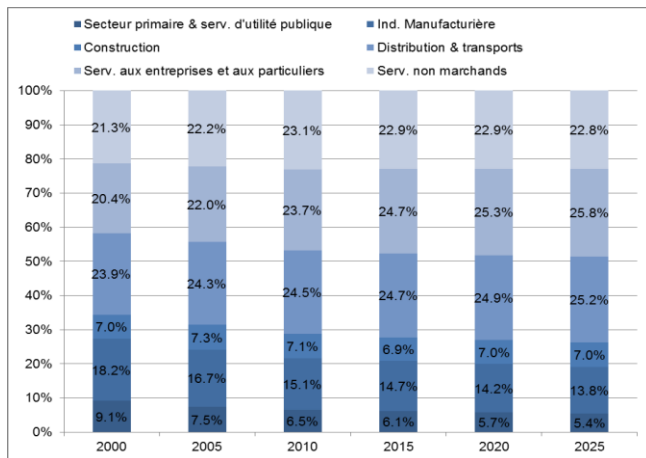
D'ici à 2025, à tous les niveaux de qualification, les emplois proposés seront de plus en plus souvent des emplois difficilement remplaçables par la technologie, les changements organisationnels ou l'externalisation. Il s'agira d'emplois exigeant de penser, communiquer, organiser et décider.

Les prévisions antérieures indiquaient que la plupart des emplois proposés, demandes d'expansion et de remplacement confondus, exigeraient des qualifications de niveau intermédiaire. À la lumière des dernières données, les prévisions du Cedefop indiquent que cela pourrait changer.

Les prévisions font état d'emplois hautement qualifiés, mais aussi d'une contraction du marché du travail, où les employeurs pourront, pour un même emploi, demander un niveau de compétence plus élevé. Par exemple, d'ici à 2020, le scénario optimiste prévoit que 43,7 % de l'ensemble des emplois proposés exigeront un niveau élevé de qualification et 46 % un niveau intermédiaire. Le scénario de base réduit cet écart, et fait état de 44 % de l'ensemble des emplois exigeant un niveau élevé et 45 % un niveau intermédiaire. Dans le scénario pessimiste, cet écart devient quasiment inexistant, les deux niveaux convergeant autour de 45,2 %.

D'après ces prévisions, les secteurs qui créeront le plus d'emplois sont la distribution, les transports et les services aux entreprises. Cependant, les disparités entre secteurs semblent s'atténuer (fig. 4), ce qui suggère une certaine stabilisation de l'économie européenne après plusieurs années de restructuration.

Figure 4: Part de l'emploi par secteur, 2000-2025 – scénario de base (EU-27+) (%)



### Des actifs plus qualifiés mais plus âgés

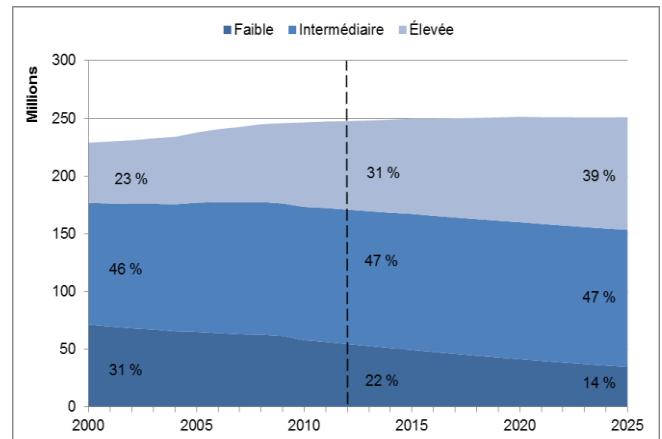
Les différents scénarios ne modifient pas les tendances globales du marché du travail: la population active de l'Europe vieillit et de nombreux départs à la retraite sont à prévoir. En conséquence, la proportion des actifs – individus en emploi ou à la recherche d'un emploi – dans l'ensemble de la population, qui avait connu un pic de 57 % en 2009, chutera à 55,5 % en 2025.

Malgré ce recul, le nombre d'actifs dans EU-27+ est appelé à croître de plus de 10 millions, passant de 240,3 millions en 2012 à 250,9 millions en 2025, et ce pour plusieurs raisons. Les jeunes (qui, lorsqu'ils suivent des études ou une formation, ne sont pas comptabilisés parmi les individus en emploi ou demandeurs d'emploi) arrivent désormais sur le marché du travail plus près de la trentaine. Le nombre de travailleurs seniors est appelé à augmenter en raison de l'allongement de la vie professionnelle et il faut s'attendre à une plus forte participation des femmes au marché du travail.

L'augmentation du nombre d'individus hautement qualifiés se poursuivra (fig. 5), dès lors que, globalement, les

jeunes sont plus diplômés que les seniors partant à la retraite.

Figure 5: Population active par niveau de qualification, 2000-2025 (EU-27+), scénario de base



D'ici à 2025, la proportion d'actifs hautement qualifiés, qui était de 23 % en 2000 et de 30 % en 2010, devrait atteindre 39 %. Les individus moyennement qualifiés représenteront 47 % de la population active, chiffre inchangé par rapport à 2010 et proche des 46 % observés en 2000. En revanche, la proportion des individus peu ou pas qualifiés dans la population active chutera considérablement (14 % en 2025, contre 24 % en 2010 et 31 % en 2000).

Les trois scénarios indiquent que l'augmentation du nombre d'individus hautement qualifiés permettra à l'UE d'atteindre son objectif de référence pour 2020 d'au moins 40 % de diplômés de l'enseignement supérieur parmi les 30-34 ans. Le nombre de personnes de bas niveau scolaire <sup>(1)</sup> devrait passer sous la barre des 10 %, autre objectif de référence que s'est fixé l'UE, dès lors que les jeunes sont plus hautement diplômés et sont encouragés à rester en éducation ou formation.

### Faire coïncider offre et demande de compétences

Toutes les prévisions, y compris celles du Cedefop, utilisent des tendances et hypothèses et ne peuvent rendre compte de toutes les évolutions possibles. Les technologies perturbatrices, les nouveaux modes d'organisation du travail et les politiques réussies de lutte contre divers problèmes, tel le chômage des jeunes, sont susceptibles d'influer sur les résultats au cours de la période considérée. Néanmoins, l'impact à court terme de ces évolutions devrait être faible et les prévisions du Cedefop ont identifié des tendances durables.

Tant les dernières prévisions du Cedefop que ses prévisions antérieures montrent que la population active de l'Europe vieillit et est mieux qualifiée et que les

<sup>(1)</sup> Proportion de la population âgée de 18 à 24 ans dont le niveau d'éducation ne dépasse pas le secondaire inférieur et qui ne suivent plus ni études, ni formation (Eurostat/enquête sur les forces de travail).

emplois, à tous les niveaux de qualification, deviennent moins routiniers et plus exigeants. Les trois scénarios des dernières prévisions pointent aussi des inadéquations entre offre et demande (pénuries de compétences et surqualification) sur le marché du travail européen à moyen terme.

Les pénuries, qui concernent souvent des compétences spécialisées (à l'heure actuelle, les employeurs font état de pénuries en sciences, TI, mathématiques et ingénierie), évoluent dans le temps. On peut y remédier par la formation continue et en encourageant les jeunes à opter, dans le secondaire ou l'enseignement supérieur, pour des disciplines dans lesquelles ces pénuries persistent. Malgré la montée en puissance des emplois plus exigeants, y compris en termes de compétences plus poussées, le chômage élevé et la faible demande de main-d'œuvre pourraient accroître le nombre de candidats surqualifiés pour les emplois disponibles. Lorsqu'elle persiste, la surqualification nuit à la productivité. Les individus perdent leur motivation; leurs compétences non utilisées ou insuffisamment développées deviennent obsolètes. Les individus qui perdent leur emploi en période de récession sont exposés au risque de chômage de longue durée précisément du fait de la dégradation de leurs compétences et de leurs attitudes vis-à-vis du travail. Tout indique que les jeunes, bien que moins nombreux et mieux qualifiés, continueront de rencontrer des difficultés d'accès à l'emploi, en particulier dans certains pays européens. Quant aux bas niveaux de qualification, leurs perspectives d'emploi pourraient s'assombrir encore davantage.

Le message essentiel de ces scénarios pour 2025 est peut-être que même une solide reprise économique ne saurait occulter la nécessité pour l'Europe de reconsidérer la manière dont elle développe et utilise les compétences. Quelles que soient les performances économiques, les individus ont besoin de compétences «appropriées» pour accéder au marché du travail et s'y maintenir. La surqualification et l'inadéquation des qualifications recouvrent deux réalités très différentes. En période de récession, certains individus acceptent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés ou inadéquatement qualifiés. Dans le même temps, d'autres demeurent sans emploi indépendamment de leur niveau de qualification. Si la demande de compétences ne correspond pas à ce qu'ils ont appris, ils sont, de fait, non qualifiés pour les emplois disponibles.

Pour mieux faire coïncider offre et demande de compétences, les services de conseil et d'orientation professionnels sont importants, en période de prospérité comme de difficultés économiques. Davantage de mobilité peut contribuer à réduire le nombre élevé de postes qui demeurent non pourvus alors même que tant d'individus sont au chômage.

Des actions sont mises en œuvre pour résorber le chômage des jeunes. L'initiative de la Commission européenne en faveur de l'emploi des jeunes de décembre 2012 propose trois mesures: (1) une garantie pour la

jeunesse, qui prévoit pour tous les jeunes de moins de 25 ans une offre d'emploi, d'études complémentaires, de formation en apprentissage ou de stage dans les quatre mois suivant leur sortie du système éducatif ou leur perte d'emploi; (2), un cadre de qualité pour les stages, afin d'offrir aux jeunes une expérience professionnelle de grande qualité et d'éviter que les stagiaires ne soient exploités comme main-d'œuvre bon marché; (3) une alliance européenne pour améliorer la formation en apprentissage, qui est au cœur des efforts conjoints en vue de promouvoir la formation par le travail.

Les entreprises ont un rôle essentiel à jouer. Sans leur engagement, les efforts pour aider les jeunes à accéder au marché du travail ne peuvent aboutir. Les entreprises efficaces s'adaptent à l'évolution des facteurs de production, qu'il s'agisse des énergies, du capital ou du prix des matières premières. Nous assistons actuellement à une évolution de l'offre de capital humain. Pour prospérer, les entreprises doivent réfléchir aux moyens de mettre des forces de travail mieux qualifiées au service de leur compétitivité.



Le travail de prévision du Cedefop sur l'offre et la demande de compétences est soutenu financièrement au titre de 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'inclusion de la Commission européenne.

Données du Cedefop sur les prévisions de compétences:  
[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

Pour plus d'informations sur les besoins de compétences en Europe: Panorama européen des compétences  
[\(http://euskillspanorama.ec.europa.eu/\)](http://euskillspanorama.ec.europa.eu/)


**CEDEFOP**
**Centre européen pour le développement de la formation professionnelle**
**Note d'information – 9081 FR**

Cat. No: TI-BB-13-006-FR-N

ISBN 978-92-896-1287-6, doi: 10.2801/32520

Copyright © Centre européen pour le développement de la formation

professionnelle (Cedefop), 2013

Tous droits réservés.

Les notes d'information sont publiées en allemand, anglais, espagnol, français, grec, italien, polonais et portugais, ainsi que dans la langue du pays assurant la Présidence de l'UE. Pour les recevoir régulièrement, envoyez-nous un courriel 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

 Courriel: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

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