



CEDEFOP

Centre européen pour le développement  
de la formation professionnelle

FR

# FUTURS BESOINS DE COMPÉTENCES



PRÉVISIONS À MOYEN TERME

## Changements sectoriels

### Impact des changements structurels sur l'emploi

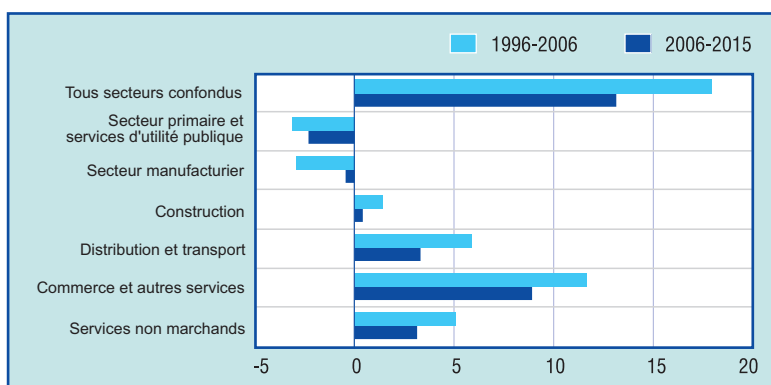
Au cours des dernières décennies, l'Europe a connu de profonds changements structurels entraînant un éloignement progressif du secteur primaire (notamment de l'agriculture) et du secteur manufacturier traditionnel vers les services et les emplois à forte intensité de connaissances. Selon les prévisions à moyen terme du Cedefop sur l'évolution des besoins en compétences professionnelles en Europe pour 2006-2015, cette tendance demeurera une caractéristique marquante de la prochaine décennie.

### Une évolution plus qu'une révolution

L'élargissement de l'UE a accru la diversité dans les modèles sectoriels d'emploi. Parmi les nouveaux États membres, nombreux sont ceux qui continuent de dépendre bien davantage de l'agriculture et du secteur manufacturier que ne le font les anciens États membres. Tout porte cependant à penser que la situation évolue rapidement, de nombreux pays rattrapant leur retard et restructurant leur économie. Il s'agit en partie d'un processus interne propre à chaque pays. Toutefois, cette évolution reflète également des mutations à la fois des activités et des personnes de part et d'autre des frontières, le capital et le travail s'adaptant à cette nouvelle donne politique et économique. D'après les résultats obtenus, cette transformation sera plus le produit d'une évolution que d'une révolution.

### Tendances de l'emploi par grands secteurs (variation en millions), 1996-2015, UE-25, Norvège et Suisse

Source: Cedefop, 2008



### 13 millions d'emplois nouveaux en 2015

D'importants changements sont à prévoir. Au total, l'UE-25 (États membres de l'UE, sauf la Bulgarie et la Roumanie, dont les données ne sont pas encore disponibles), la Norvège et la Suisse devraient connaître une augmentation nette de plus de 13 millions du nombre d'emplois entre 2006 et 2015, malgré la perte de plus de 2 millions d'emplois dans le secteur primaire et d'un demi-million dans l'industrie manufacturière. Le secteur de la distribution et du transport, hôtellerie et restauration comprises, créera plus de 3 millions d'emplois dans les dix années à venir, tandis que l'emploi dans les services non marchands, y compris dans la santé et l'éducation, devrait progresser à un taux comparable. Ce sont le commerce et les autres services qui offriront les meilleures perspectives d'emploi en créant près de 9 millions d'emplois.

### Les changements structurels et le besoin de mobilité mettent la politique au défi

Selon d'autres scénarios, l'un pessimiste, les autres moins, la croissance globale de l'emploi générera entre 7,5 et 17,5 millions d'emplois nouveaux. L'impact des différents scénarios sur les grandes tendances par secteur est très limité. Dans le pire des cas, le secteur manufacturier pourrait perdre jusqu'à 1,3 million d'emplois, alors qu'il devrait connaître une croissance modeste selon des prévisions plus optimistes.

Quoiqu'il en soit, les secteurs primaire et manufacturier resteront d'importants pourvoyeurs d'emplois ainsi que des piliers essentiels de l'économie, mais les besoins en compétences de ces secteurs évolueront eux aussi. À l'horizon 2015, le secteur primaire devrait encore employer 10 millions de travailleurs et le secteur manufacturier 35 millions.

Somme toute, la politique de l'emploi aura d'énormes défis à relever pour faire face aux changements structurels et à la demande de mobilité professionnelle et sectorielle. Il lui faudra adapter la main-d'œuvre et les compétences aux nouveaux besoins par le recyclage et la formation continue, notamment celle des adultes et des travailleurs menacés de chômage. Dans un tel contexte, la mise en œuvre de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie et de politiques visant à concilier flexibilité et sécurité prend une nouvelle dimension.

## Perspectives pour les professions et les qualifications

**Forte demande de qualifications de niveau élevé et moyen**

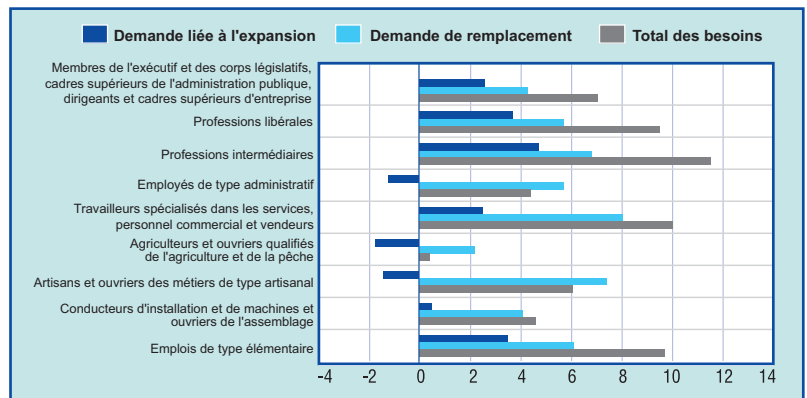
Ces tendances seront probablement renforcées par les changements qui interviennent dans le système d'organisation et de production du travail suite aux mutations technologiques et organisationnelles, entre autres facteurs. Les conséquences en termes d'emploi dans les différentes professions se traduiront par un accroissement continu de la demande axée sur les travailleurs hautement et moyennement qualifiés, mais également sur certaines catégories moins qualifiées. En 2006, sur les 210 millions de travailleurs européens, un peu moins de 80 millions occupaient des emplois hautement qualifiés et non manuels tels que postes de gestion, professions libérales ou soutien technique pour ces activités. Dans les dix prochaines années, on prévoit un accroissement de la demande dans l'ensemble de ces catégories. Il en va de même pour les emplois de niveau élémentaire.

**Pertes comblées par la demande de remplacement**

Il importe de reconnaître que même dans les domaines où l'emploi est appelé à décliner, il y aura toujours un nombre important de débouchés et de besoins d'éducation et de formation, ce qui est confirmé par les prévisions de la demande de remplacement par profession. Si, selon les estimations, des emplois devaient disparaître dans un certain nombre de catégories professionnelles, notamment chez les employés de type administratif et dans certaines professions manuelles qualifiées, dans tous les cas ces pertes sont plus que compensées par l'obligation future de remplacer la plupart des travailleurs quittant la vie active pour partir à la retraite ou pour d'autres raisons. Il est évident que la nature de ces emplois et des compétences demandées évoluera, elle aussi.

**Demande par profession, par grand groupe professionnel (variation en millions), 2006-2015, UE-25, Norvège et Suisse**

Source: Cedefop, 2008

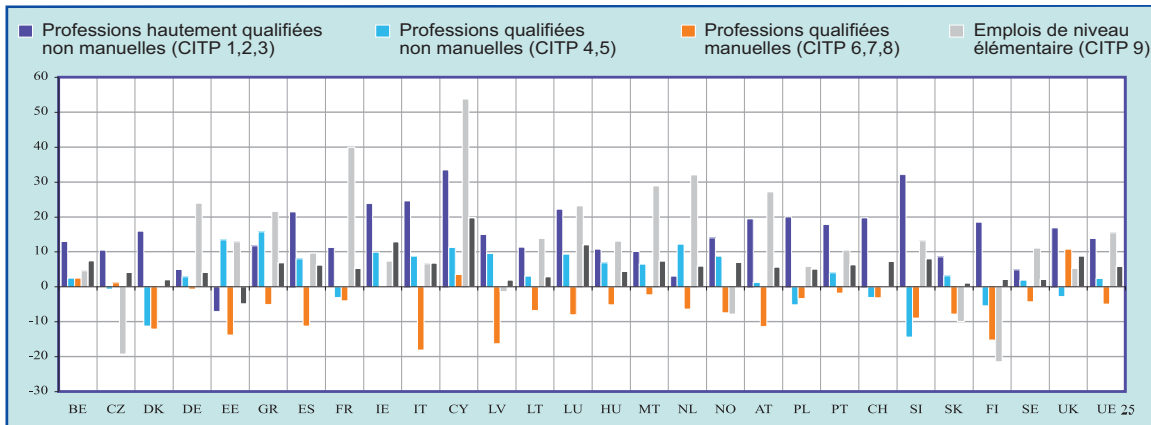


## Des politiques pour éviter les déséquilibres entre offre et demande de compétences

Ces résultats confirment la nécessité d'analyser plus en détail les conditions de travail, les besoins de compétences et de qualifications et le profil des marchés de l'emploi précaire et de l'emploi à haute intensité de connaissances. Ils mettent également l'accent sur la nécessité pour les pouvoirs publics de prendre à temps des mesures pour prévenir, ou du moins limiter, les risques de déséquilibre entre offre et demande de compétences, tant la pénurie que l'excédent. Par conséquent, les changements professionnels prévus auront des conséquences politiques, non seulement sur l'éducation et la formation, l'orientation et le conseil, les mesures actives et passives en faveur de l'emploi, mais aussi sur les migrations, la mobilité de la main-d'œuvre et la politique sociale, ce qui nécessitera une amélioration de la gouvernance ainsi que la coopération de l'ensemble des acteurs impliqués, partenaires sociaux compris.

### Croissance de l'emploi par pays et par profession (variation en %), 2006-2015, UE-25, Norvège et Suisse

Source: Cedefop, 2008

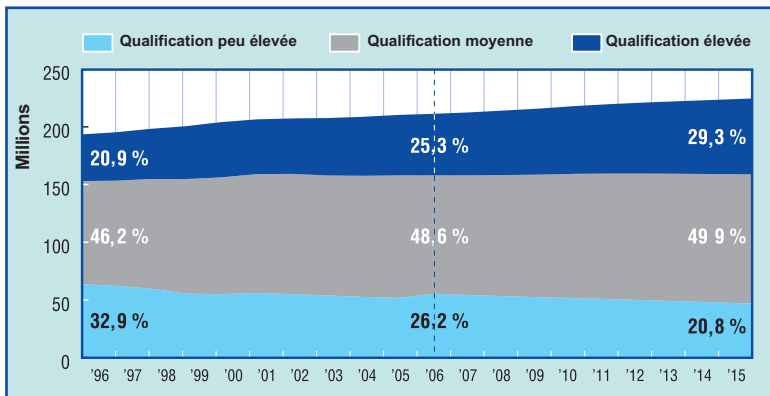


## Les professions demandent davantage de qualifications de niveau moyen et élevé

Dans la plupart des professions, les besoins en qualifications vont connaître une hausse spectaculaire. Entre 2006 et 2015, l'Europe créera plus de 12,5 millions d'emplois au niveau de qualification le plus élevé et 9,5 millions au niveau moyen, incluant les qualifications professionnelles. En revanche, le nombre d'emplois destinés aux travailleurs peu qualifiés diminuera de 8,5 millions. En 2015, près de 30 % des emplois exigeront un niveau de qualification élevé et 50 % un niveau de qualification moyen. La demande en qualifications peu élevées passera d'environ un tiers en 1996 à près de 20 %.

### Besoins en qualifications par niveau de qualification (en millions et en %), 1996-2015, UE-25, Norvège et Suisse

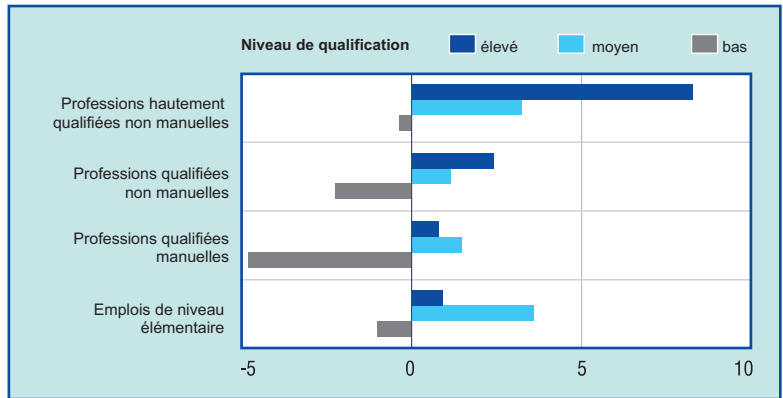
Source: Cedefop, 2008



Dans l'ensemble des professions, les besoins en qualifications devraient s'accroître au détriment des travailleurs peu qualifiés. C'est dans les professions non manuelles qu'un niveau élevé de qualification sera le plus demandé, tandis que les professions manuelles qualifiées nécessiteront de plus en plus de qualifications de niveau moyen. Cependant, il y aura une demande croissante de qualifications plus élevées, et en particulier de qualifications de niveau moyen, dans les emplois élémentaires, lesquels portent surtout sur des tâches simples et routinières et nécessitent peu d'initiative et de jugement personnel.

**Évolution nette de l'emploi  
(en millions), 2006-2015,  
par groupe professionnel et  
niveau de qualification  
le plus élevé, UE-25,  
Norvège et Suisse**

Source: Cedefop, 2008



Certains changements reflètent la progression constante annoncée de l'offre en titulaires de diplômes, certificats et autres titres formels. Si l'on peut craindre une surabondance dans certains domaines, on est en droit de penser que l'évolution des exigences professionnelles fera croître le besoin de qualifications formelles dans de nombreux domaines.

**Des analyses  
supplémentaires  
sont nécessaires**

Ces prévisions concluent que la tendance à l'augmentation des besoins de compétences demeure soutenue avec, en corollaire, une hausse importante des emplois destinés aux travailleurs ayant un niveau de compétence élevé ou moyen – notamment les titulaires de qualifications professionnelles – et, en revanche, des pertes substantielles dans les emplois destinés aux travailleurs moins qualifiés. Ces résultats varient toutefois selon les pays, les secteurs et les professions et demandent donc davantage d'analyses et de recherches. Il sera également nécessaire de fournir des repères pour permettre aux politiques proactives d'éducation et de formation de prévenir toute évolution indésirable, telle qu'une inadéquation entre l'offre et la demande de compétences. Il convient de souligner que d'importants progrès restent à accomplir dans les méthodes et données utilisées.

**Un dialogue permanent...**

**Nécessité  
d'un dialogue  
permanent**

Comme pour toutes les projections quantitatives, il faut un niveau de compétence et de jugement très élevé pour produire des résultats solides et fiables. Il est impératif d'associer à cette entreprise des experts et parties prenantes issus de chaque pays ou intervenant au niveau européen, qui apporteront leurs connaissances et compétences uniques en matière de données, de tendances et de stratégies politiques en faveur de l'emploi et du développement socio-économique.

## ...vers un système européen de prévision des besoins de compétences

Faire coïncider  
l'offre et la demande  
de compétences

Améliorer l'information  
et la connaissance  
du marché du travail

Le Cedefop poursuivra ces travaux en effectuant des mises à jour régulières, un perfectionnement continu des méthodes et des données, des prévisions complémentaires sur l'offre de compétences, ainsi que des analyses sur les déséquilibres potentiels du marché du travail.

La dynamique du changement sur le lieu de travail renforce la nécessité d'être informé de manière opportune et fiable sur l'évolution des besoins de compétences. Savoir quels types de compétences et de qualifications seront demandés en Europe à l'avenir est crucial pour les employeurs comme pour les particuliers. C'est également indispensable pour élaborer des politiques efficaces pour le marché du travail, au niveau national et européen. Il n'est pas possible d'obtenir ce type d'information en s'appuyant seulement sur des méthodes de prévision strictement quantitatives. Celles-ci doivent être complétées par d'autres sources d'information.

C'est pourquoi, parallèlement à la mesure quantitative de la demande de compétences au niveau macro, le Cedefop, avec l'assistance de son réseau Skillsnet, examine actuellement s'il est techniquement possible de détecter les besoins de compétences et de qualifications sur le lieu de travail à partir des enquêtes sur les entreprises. Skillsnet continuera également d'anticiper les besoins nouveaux et émergents de compétences dans des secteurs spécifiques.

### Source:

Cedefop. *Future skill needs in Europe. Medium-term forecast: synthesis report*. Luxembourg: Office des publications, 2008.

## Pour en savoir plus:

Équipe Skillsnet du Cedefop: [skillsnet.team@cedefop.europa.eu](mailto:skillsnet.team@cedefop.europa.eu).

<b>Alena Zukersteinova</b>	<a href="mailto:alena.zukersteinova@cedefop.europa.eu">alena.zukersteinova@cedefop.europa.eu</a>
<b>Torsten Dunkel</b>	<a href="mailto:torsten.dunkel@cedefop.europa.eu">torsten.dunkel@cedefop.europa.eu</a>
<b>Manfred Tessaring</b>	<a href="mailto:manfred.tessaring@cedefop.europa.eu">manfred.tessaring@cedefop.europa.eu</a>

Skillsnet est le réseau international du Cedefop pour la détection précoce des besoins en compétences. Devenez membre de Skillsnet avec accès privilégié: <http://www.trainingvillage.gr/etv/skillsnet/>



### Impact des changements structurels sur l'emploi

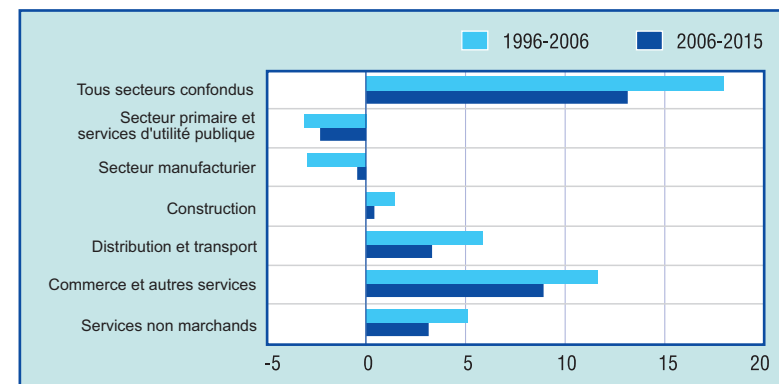
## Changements sectoriels

Au cours des dernières décennies, l'Europe a connu de profonds changements structurels entraînant un éloignement progressif du secteur primaire (notamment de l'agriculture) et du secteur manufacturier traditionnel vers les services et les emplois à forte intensité de connaissances. Selon les prévisions à moyen terme du Cedefop sur l'évolution des besoins en compétences professionnelles en Europe pour 2006-2015, cette tendance demeurera une caractéristique marquante de la prochaine décennie.

### Une évolution plus qu'une révolution

L'élargissement de l'UE a accru la diversité dans les modèles sectoriels d'emploi. Parmi les nouveaux États membres, nombreux sont ceux qui continuent de dépendre bien davantage de l'agriculture et du secteur manufacturier que ne le font les anciens États membres. Tout porte cependant à penser que la situation évolue rapidement, de nombreux pays rattrapant leur retard et restructurant leur économie. Il s'agit en partie d'un processus interne propre à chaque pays. Toutefois, cette évolution reflète également des mutations à la fois des activités et des personnes de part et d'autre des frontières, le capital et le travail s'adaptant à cette nouvelle donne politique et économique. D'après les résultats obtenus, cette transformation sera plus le produit d'une évolution que d'une révolution.

### Tendances de l'emploi par grands secteurs (variation en millions), 1996-2015, UE-25, Norvège et Suisse



Source: Cedefop, 2008

### 13 millions d'emplois nouveaux en 2015

D'importants changements sont à prévoir. Au total, l'UE-25 (États membres de l'UE, sauf la Bulgarie et la Roumanie, dont les données ne sont pas encore disponibles), la Norvège et la Suisse devraient connaître une augmentation nette de plus de 13 millions du nombre d'emplois entre 2006 et 2015, malgré la perte de plus de 2 millions d'emplois dans le secteur primaire et d'un demi-million dans l'industrie manufacturière. Le secteur de la distribution et du transport, hôtellerie et restauration comprises, créera plus de 3 millions d'emplois dans les dix années à venir, tandis que l'emploi dans les services non marchands, y compris dans la santé et l'éducation, devrait progresser à un taux comparable. Ce sont le commerce et les autres services qui offriront les meilleures perspectives d'emploi en créant près de 9 millions d'emplois.

### Les changements structurels et le besoin de mobilité mettent la politique au défi

Selon d'autres scénarios, l'un pessimiste, les autres moins, la croissance globale de l'emploi générera entre 7,5 et 17,5 millions d'emplois nouveaux. L'impact des différents scénarios sur les grandes tendances par secteur est très limité. Dans le pire des cas, le secteur manufacturier pourrait perdre jusqu'à 1,3 million d'emplois, alors qu'il devrait connaître une croissance modeste selon des prévisions plus optimistes.

Quoiqu'il en soit, les secteurs primaire et manufacturier resteront d'importants pourvoyeurs d'emplois ainsi que des piliers essentiels de l'économie, mais les besoins en compétences de ces secteurs évolueront eux aussi. À l'horizon 2015, le secteur primaire devrait encore employer 10 millions de travailleurs et le secteur manufacturier 35 millions.

Somme toute, la politique de l'emploi aura d'énormes défis à relever pour faire face aux changements structurels et à la demande de mobilité professionnelle et sectorielle. Il lui faudra adapter la main-d'œuvre et les compétences aux nouveaux besoins par le recyclage et la formation continue, notamment celle des adultes et des travailleurs menacés de chômage. Dans un tel contexte, la mise en œuvre de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie et de politiques visant à concilier flexibilité et sécurité prend une nouvelle dimension.

## Perspectives pour les professions et les qualifications

Ces tendances seront probablement renforcées par les changements qui interviennent dans le système d'organisation et de production du travail suite aux mutations technologiques et organisationnelles, entre autres facteurs. Les conséquences en termes d'emploi dans les différentes professions se traduiront par un accroissement continu de la demande axée sur les travailleurs hautement et moyennement qualifiés, mais également sur certaines catégories moins qualifiées. En 2006, sur les 210 millions de travailleurs européens, un peu moins de 80 millions occupaient des emplois hautement qualifiés et non manuels tels que postes de gestion, professions libérales ou soutien technique pour ces activités. Dans les dix prochaines années, on prévoit un accroissement de la demande dans l'ensemble de ces catégories. Il en va de même pour les emplois de niveau élémentaire.

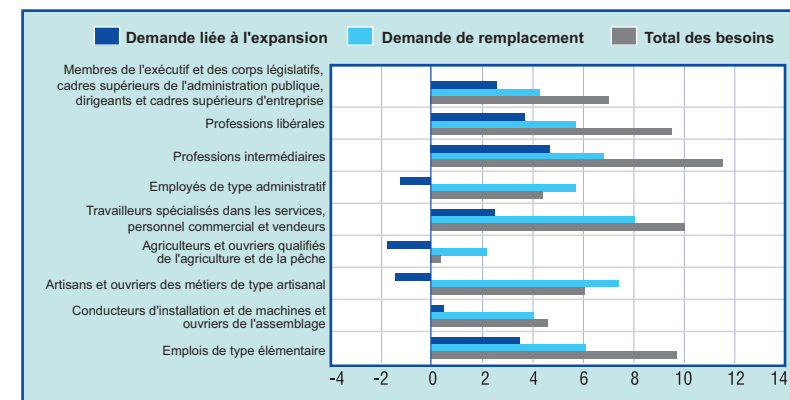
Il importe de reconnaître que même dans les domaines où l'emploi est appelé à décliner, il y aura toujours un nombre important de débouchés et de besoins d'éducation et de formation, ce qui est confirmé par les prévisions de la demande de remplacement par profession. Si, selon les estimations, des emplois devaient disparaître dans un certain nombre de catégories professionnelles, notamment chez les employés de type administratif et dans certaines professions manuelles qualifiées, dans tous les cas ces pertes sont plus que compensées par l'obligation future de remplacer la plupart des travailleurs quittant la vie active pour partir à la retraite ou pour d'autres raisons. Il est évident que la nature de ces emplois et des compétences demandées évoluera, elle aussi.

### Forte demande de qualifications de niveau élevé et moyen

### Pertes comblées par la demande de remplacement

### Demande par profession, par grand groupe professionnel (variation en millions), 2006-2015, UE-25, Norvège et Suisse

Source: Cedefop, 2008

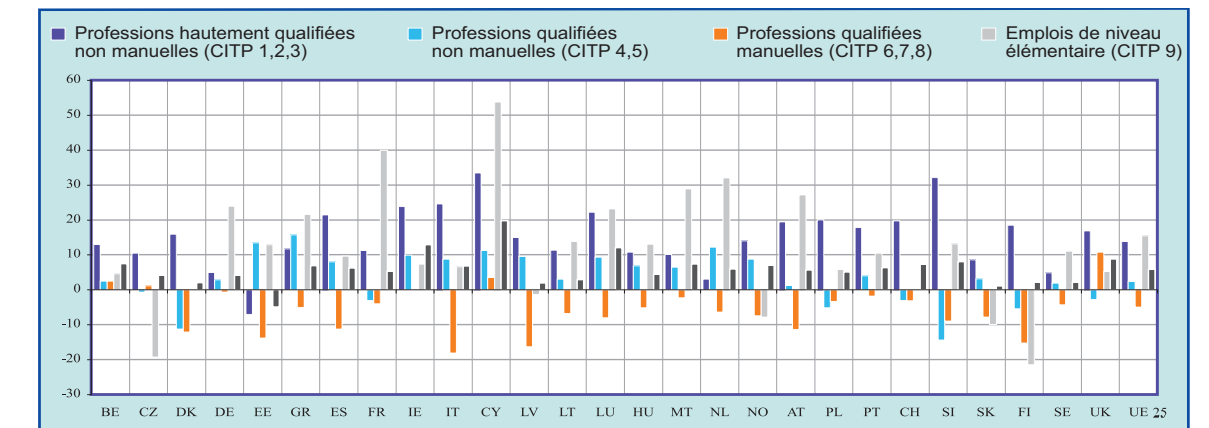


### Des politiques pour éviter les déséquilibres entre offre et demande de compétences

Ces résultats confirment la nécessité d'analyser plus en détail les conditions de travail, les besoins de compétences et de qualifications et le profil des marchés de l'emploi précaire et de l'emploi à haute intensité de connaissances. Ils mettent également l'accent sur la nécessité pour les pouvoirs publics de prendre à temps des mesures pour prévenir, ou du moins limiter, les risques de déséquilibre entre offre et demande de compétences, tant la pénurie que l'excédent. Par conséquent, les changements professionnels prévus auront des conséquences politiques, non seulement sur l'éducation et la formation, l'orientation et le conseil, les mesures actives et passives en faveur de l'emploi, mais aussi sur les migrations, la mobilité de la main-d'œuvre et la politique sociale, ce qui nécessitera une amélioration de la gouvernance ainsi que la coopération de l'ensemble des acteurs impliqués, partenaires sociaux compris.

### Croissance de l'emploi par pays et par profession (variation en %), 2006-2015, UE-25, Norvège et Suisse

Source: Cedefop, 2008

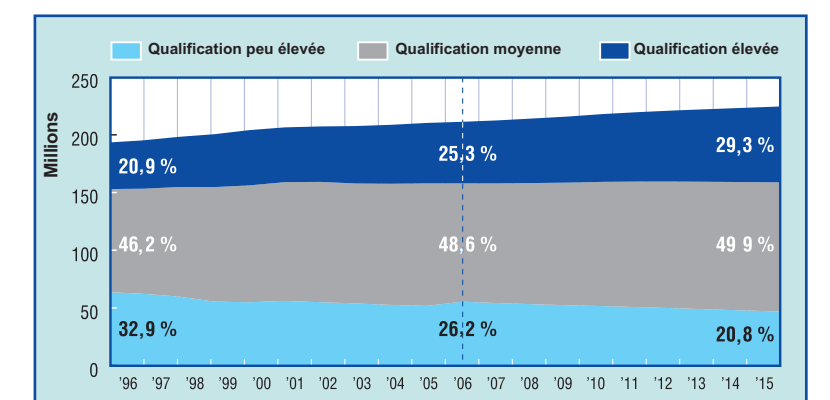


### Les professions demandent davantage de qualifications de niveau moyen et élevé

Dans la plupart des professions, les besoins en qualifications vont connaître une hausse spectaculaire. Entre 2006 et 2015, l'Europe créera plus de 12,5 millions d'emplois au niveau de qualification le plus élevé et 9,5 millions au niveau moyen, incluant les qualifications professionnelles. En revanche, le nombre d'emplois destinés aux travailleurs peu qualifiés diminuera de 8,5 millions. En 2015, près de 30 % des emplois exigeront un niveau de qualification élevé et 50 % un niveau de qualification moyen. La demande en qualifications peu élevées passera d'environ un tiers en 1996 à près de 20 %.

### Besoins en qualifications par niveau de qualification (en millions et en %), 1996-2015, UE-25, Norvège et Suisse

Source: Cedefop, 2008

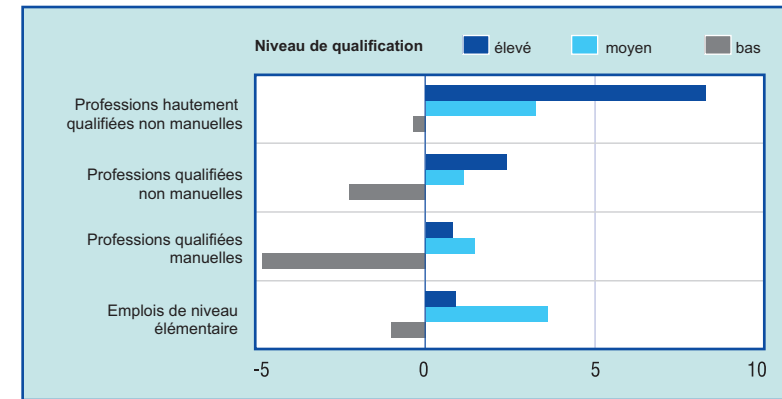




Dans l'ensemble des professions, les besoins en qualifications devraient s'accroître au détriment des travailleurs peu qualifiés. C'est dans les professions non manuelles qu'un niveau élevé de qualification sera le plus demandé, tandis que les professions manuelles qualifiées nécessiteront de plus en plus de qualifications de niveau moyen. Cependant, il y aura une demande croissante de qualifications plus élevées, et en particulier de qualifications de niveau moyen, dans les emplois élémentaires, lesquels portent surtout sur des tâches simples et routinières et nécessitent peu d'initiative et de jugement personnel.

### Évolution nette de l'emploi (en millions), 2006-2015, par groupe professionnel et niveau de qualification le plus élevé, UE-25, Norvège et Suisse

Source: Cedefop, 2008



Certains changements reflètent la progression constante annoncée de l'offre en titulaires de diplômes, certificats et autres titres formels. Si l'on peut craindre une surabondance dans certains domaines, on est en droit de penser que l'évolution des exigences professionnelles fera croître le besoin de qualifications formelles dans de nombreux domaines.

### Des analyses supplémentaires sont nécessaires

Ces prévisions concluent que la tendance à l'augmentation des besoins de compétences demeure soutenue avec, en corollaire, une hausse importante des emplois destinés aux travailleurs ayant un niveau de compétence élevé ou moyen – notamment les titulaires de qualifications professionnelles – et, en revanche, des pertes substantielles dans les emplois destinés aux travailleurs moins qualifiés. Ces résultats varient toutefois selon les pays, les secteurs et les professions et demandent donc davantage d'analyses et de recherches. Il sera également nécessaire de fournir des repères pour permettre aux politiques proactives d'éducation et de formation de prévenir toute évolution indésirable, telle qu'une inadéquation entre l'offre et la demande de compétences. Il convient de souligner que d'importants progrès restent à accomplir dans les méthodes et données utilisées.

### Un dialogue permanent...

### Nécessité d'un dialogue permanent

Comme pour toutes les projections quantitatives, il faut un niveau de compétence et de jugement très élevé pour produire des résultats solides et fiables. Il est impératif d'associer à cette entreprise des experts et parties prenantes issus de chaque pays ou intervenant au niveau européen, qui apporteront leurs connaissances et compétences uniques en matière de données, de tendances et de stratégies politiques en faveur de l'emploi et du développement socio-économique.

### Faire coïncider l'offre et la demande de compétences

### Améliorer l'information et la connaissance du marché du travail

## ...vers un système européen de prévision des besoins de compétences

Le Cedefop poursuivra ces travaux en effectuant des mises à jour régulières, un perfectionnement continu des méthodes et des données, des prévisions complémentaires sur l'offre de compétences, ainsi que des analyses sur les déséquilibres potentiels du marché du travail.

La dynamique du changement sur le lieu de travail renforce la nécessité d'être informé de manière opportune et fiable sur l'évolution des besoins de compétences. Savoir quels types de compétences et de qualifications seront demandés en Europe à l'avenir est crucial pour les employeurs comme pour les particuliers. C'est également indispensable pour élaborer des politiques efficaces pour le marché du travail, au niveau national et européen. Il n'est pas possible d'obtenir ce type d'information en s'appuyant seulement sur des méthodes de prévision strictement quantitatives. Celles-ci doivent être complétées par d'autres sources d'information.

C'est pourquoi, parallèlement à la mesure quantitative de la demande de compétences au niveau macro, le Cedefop, avec l'assistance de son réseau Skillsnet, examine actuellement s'il est techniquement possible de détecter les besoins de compétences et de qualifications sur le lieu de travail à partir des enquêtes sur les entreprises. Skillsnet continuera également d'anticiper les besoins nouveaux et émergents de compétences dans des secteurs spécifiques.

#### Source:

Cedefop. *Future skill needs in Europe. Medium-term forecast: synthesis report.* Luxembourg: Office des publications, 2008.

### Pour en savoir plus:

Équipe Skillsnet du Cedefop: [skillsnet.team@cedefop.europa.eu](mailto:skillsnet.team@cedefop.europa.eu).

<b>Alena Zunkersteinova</b>	<a href="mailto:alena.zunkersteinova@cedefop.europa.eu">alena.zunkersteinova@cedefop.europa.eu</a>
<b>Torsten Dunkel</b>	<a href="mailto:torsten.dunkel@cedefop.europa.eu">torsten.dunkel@cedefop.europa.eu</a>
<b>Manfred Tessaring</b>	<a href="mailto:manfred.tessaring@cedefop.europa.eu">manfred.tessaring@cedefop.europa.eu</a>

Skillsnet est le réseau international du Cedefop pour la détection précoce des besoins en compétences. Devenez membre de Skillsnet avec accès privilégié: <http://www.trainingvillage.gr/etv/skillsnet/>

# FUTURS BESOINS DE COMPÉTENCES



EN EUROPE

PRÉVISIONS À MOYEN TERME