



# TENDANCES, TRANSITIONS ET TRANSFORMATION

## La pandémie de COVID-19 modifie les besoins en compétences et remodèle les emplois, tout en remettant en question la manière dont nous les comprenons et les analysons

Les mesures de distanciation sociale induites par la pandémie et les confinements à grande échelle ont provoqué une récession économique plus grave que celle qui a suivi la crise financière mondiale de 2008 <sup>(1)</sup>. En un peu plus d'un an, la menace omniprésente pesant sur la santé a perturbé presque tous les domaines de la société et de l'économie, l'apprentissage et le travail ne faisant pas exception.

Lors de la crise précédente, de nombreux gouvernements avaient réagi en imposant de sévères mesures d'austérité; les réponses politiques à la crise sanitaire actuelle ont été plus conciliantes et, à bien des égards, plus audacieuses. Dans la plupart des États membres de l'UE, les législateurs ont pris des mesures pour atténuer ses effets immédiats et protéger les emplois, les entreprises et les moyens de subsistance.

TABLEAU 1. QU'EST-CE QUE LA VEILLE STRATÉGIQUE SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES?

<b>Veille stratégique sur les besoins en compétences</b>	Résultat d'un processus de collecte, de sélection, de combinaison et de présentation d'éléments de preuve, fondé sur les connaissances et destiné à cartographier et à anticiper les tendances du marché du travail et des compétences.
<b>Principales méthodes conventionnelles de veille stratégique sur les besoins en compétences</b>	Les prévisions relatives aux compétences reflètent les tendances à long terme sous forme agrégée; les enquêtes sur les compétences décrivent le développement, l'utilisation et l'adéquation des compétences sur les lieux de travail à un moment donné. En règle générale, il existe un calendrier

(1) En 2020, selon les premières estimations d'Eurostat, le PIB réel de l'UE a diminué de 6,4 %. En 2009, le recul était de 4,3 %.

pour produire des informations sur les compétences (tous les deux ans par exemple), et il y a un décalage important entre la collecte des données et la publication des résultats d'analyse.

### Analyse des annonces d'emploi en ligne (Skills OVATE du Cedefop)

L'analyse des annonces d'emploi en ligne permet de produire des informations rapides et détaillées sur le marché du travail et les tendances en matière de compétences au fur et à mesure de leur évolution.

## IL NE FAUT JAMAIS LAISSER PASSER LES CHANCES QU'OFFRE UNE BONNE CRISE

Cette fois, de nombreux décideurs sont restés confiants dans les bases de l'économie, envisageant la pandémie comme une perturbation grave mais temporaire. Nombre d'entre eux considèrent les mutations structurelles de l'apprentissage et du travail induites par la crise comme des chances d'innovation, des moteurs de la création d'emplois future, et des catalyseurs des transitions numérique et écologique. Encouragés par les avantages déjà visibles des changements économiques et des fonds mis à disposition dans le cadre du plan de relance pour l'Europe, les décideurs politiques de toute l'Europe sont résolus à faire avancer la transformation écologique et numérique, en adoptant des stratégies transformationnelles globales.

Pour réaliser et façonner le changement et les transitions, il est plus important que jamais de disposer d'informations en matière de compétences qui soient fiables, personnalisées et communiquées avec efficacité. Le Cedefop effectue pour l'UE, depuis plus de dix ans, une veille stratégique sur les besoins en compétences, et a forgé cette expression longtemps avant que son plein potentiel ne soit largement re-

connu. Dans un contexte d'évolution rapide du marché du travail, il n'est guère surprenant que la veille stratégique sur les besoins en compétences soit au cœur de la [stratégie européenne en matière de compétences de 2020](#) et du cadre d'action de l'Union en matière d'enseignement et de formation professionnels pour l'après-2020 <sup>(2)</sup>.

## COVID-19: UN DÉFI POUR LA VEILLE STRATÉGIQUE SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES

En 2020, les études sur le marché du travail consacrées aux incidences de la pandémie se sont concentrées sur la vulnérabilité des emplois et les limitations imposées par la distanciation sociale <sup>(3)</sup>. Ces analyses se sont fondées sur les enquêtes et les cadres de classification professionnelle disponibles afin de cartographier les professions ou les secteurs en termes de résilience à la suite de la pandémie et de faire la lumière sur les groupes de travailleurs les plus touchés par celle-ci. Toutefois, cette approche ne révèle pas comment la pandémie a redéfini les besoins en compétences. D'autres méthodes conventionnelles d'anticipation des compétences (voir le tableau 1) n'offrent pas de solutions à court terme pour appréhender les changements majeurs du marché du travail quand ils surviennent. Afin de comprendre quand, et dans quelle mesure, la pandémie a affecté les pratiques d'embauche, le Cedefop a eu recours à son [outil d'analyse en ligne des offres d'emploi et des besoins en compétences pour l'Europe](#), en vue de suivre l'évolution du marché du travail en 2020.

### ENCADRÉ 1. RECHERCHES DU CEDEFOP SUR LES ANNONCES D'EMPLOI EN LIGNE

Le Cedefop utilise les annonces d'emploi en ligne (AEL) pour produire des informations en matière de compétences fondées sur les mégadonnées et les méthodes d'intelligence artificielle. Un système de production de données recueille les AEL dans tous les États membres de l'UE et les traite dans leur langue originale. Les résultats sont disponibles par l'intermédiaire de [Skills-OVATE sur le portail web du Cedefop](#). Depuis 2021, le Cedefop et Eurostat sont conjointement responsables du système, et les données font partie du [centre de renseignement en ligne d'Eurostat](#).

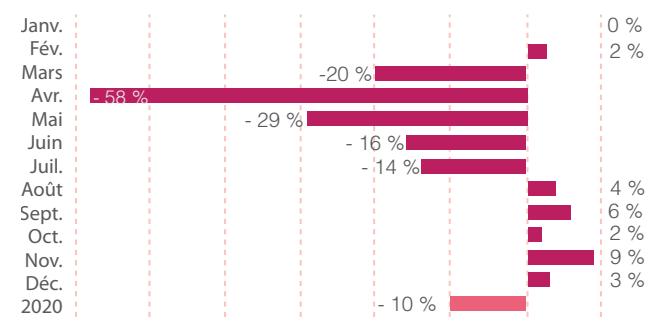
- <sup>(2)</sup> Définis par la [recommandation du Conseil de 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels \(EFP\) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience](#) et par la [déclaration d'Osnabrück](#).
- <sup>(3)</sup> Voir par exemple Cedefop (2020): [EU jobs at highest risk of Covid-19 social distancing - Is the pandemic exacerbating the labour market divide?](#) [Emplois de l'UE les plus exposés au risque de distanciation sociale suscité par la COVID-19 — La pandémie aggrave-t-elle la fracture du marché du travail?]

## DÉCLIN PRONONCÉ, REPRISE RÉGULIÈRE

En avril 2020, le nombre d'AEL publiées par les employeurs dans l'UE était inférieur de près de 60 % à celui d'avril 2019 (figure 1). Dans certains pays, cette diminution a dépassé les 70 %. Le marché de l'emploi a montré les premiers signes de reprise en mai; durant les mois qui ont suivi l'été, le nombre d'annonces d'emploi publiées en ligne a été légèrement supérieur à celui de la même période en 2019. Les confinements de l'automne semblent avoir eu peu d'effets sur le marché du travail. Si l'on compare l'ensemble de l'année 2020 à 2019, la diminution des AEL s'élève à 10 %.

Les tendances observées au second semestre de l'année vont dans le sens de l'assouplissement des mesures de distanciation sociale amorcé durant l'été. Certains employeurs s'attendaient peut-être à ce que les candidats potentiels soient prêts à changer d'emploi. D'autres, grâce à la perspective du déploiement annoncé du vaccin en 2021, étaient peut-être incités à planifier l'avenir, à développer de nouveaux produits et services, et à embaucher du personnel.

FIGURE 1. ANNONCES D'EMPLOI EN LIGNE, PAR MOIS (2020 CONTRE 2019, %)



Source: Skills-OVATE du Cedefop. Calculs du Cedefop.

## UNE PANDÉMIE, DE NOMBREUSES TENDANCES

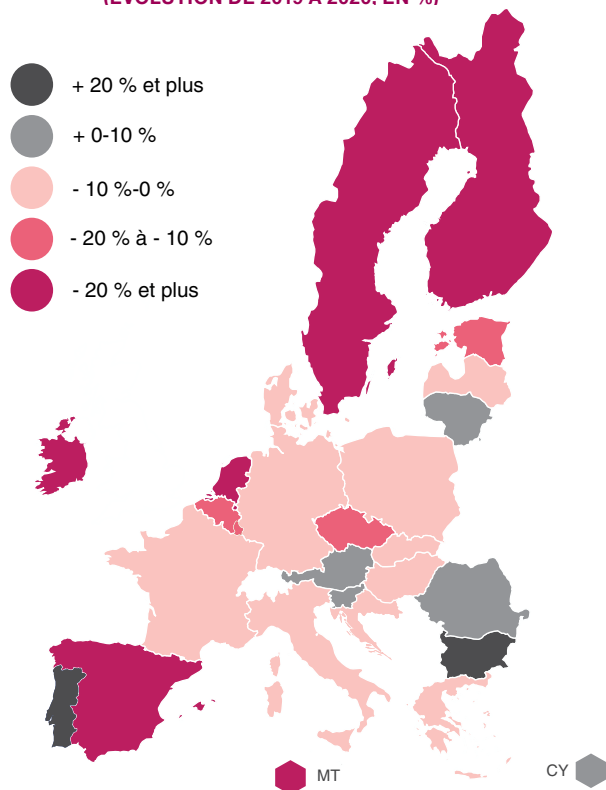
Les différences entre les structures économiques, l'évolution de la pandémie et les réponses politiques ont conduit à des tendances divergentes sur le marché du travail dans les pays de l'UE. En 2020, sept pays ont vu leur marché du travail en ligne se développer, principalement grâce à une amélioration de la situation au second semestre, tandis que six autres ont vu leur marché diminuer d'au moins 20 % par rapport à 2019 (figure 2).

Étant donné que le nombre d'annonces d'emploi en ligne est corrélé, du moins en partie, avec d'autres facteurs, des pays similaires à de nombreux égards peuvent connaître des tendances différentes. Dans certains pays, notamment en Europe centrale

et orientale, le marché du travail en ligne lui-même a augmenté parce que les employeurs préfèrent de plus en plus souvent les modes de recrutement en ligne aux modes traditionnels.

La reprise économique dans l'UE au second semestre était principalement à mettre sur le compte de l'industrie manufacturière en Tchéquie, en Allemagne, en Slovaquie, en Autriche et au Portugal.

FIGURE 2. ANNONCES D'EMPLOI EN LIGNE PAR PAYS  
(EVOLUTION DE 2019 A 2020, EN %)



Source: Skills-OVATE du Cedefop. Calculs du Cedefop.

Si les restrictions liées au confinement restent longtemps en place, alors que les mesures de soutien sont rationalisées ou progressivement éliminées, les fermetures d'entreprises et les suppressions d'emplois peuvent inverser la tendance positive observée au second semestre 2020. Avec un tel scénario, les services commerciaux seront plus touchés que l'industrie manufacturière et les services publics. L'hôtellerie et la restauration, le commerce de détail, les arts, les loisirs et les transports sont les secteurs susceptibles de rencontrer les plus grandes difficultés, car ils comptent la plus forte proportion d'emplois directement touchés par la distanciation sociale.

## ANNONCES D'EMPLOI EN LIGNE EN 2020: PRINCIPALES TENDANCES

Avec la reprise dans l'industrie manufacturière, la plu-

part des annonces d'emploi en ligne en 2020 concernaient des emplois dans les secteurs de la production et de la construction (figure 3). Une majorité reflétait les perspectives d'emploi dans les professions faiblement ou moyennement qualifiées: manœuvres des industries manufacturières et du bâtiment, ouvriers de la métallurgie, et conducteurs d'installations et de machines par exemple.

Dans le même temps, plus d'une offre d'emploi en ligne sur cinq correspondait encore à des compétences scientifiques et technologiques (spécialistes des TIC, ingénieurs et chercheurs principalement). En 2020, toutefois, leur part avait décliné de 10 % par rapport à l'année précédente: la numérisation accrue n'avait pas entraîné d'augmentation des offres d'emploi en ligne pour les professionnels des TIC, ce qui pouvait sembler surprenant. La possibilité d'exercer ces emplois à distance et l'incertitude créée par la pandémie ont entraîné une baisse de la rotation du personnel et de la mobilité professionnelle. Au cours du quatrième trimestre 2020, toutefois, les offres d'emploi en ligne dans le domaine de la science et des technologies ont repris leur progression annuelle.

Il en va de même pour les professions commerciales et administratives (spécialistes de la vente, du marketing et de la finance par exemple), qui ont enregistré la plus forte baisse annuelle du nombre d'annonces d'emploi en ligne. De nombreuses professions commerciales et administratives peuvent être exercées à distance. Une analyse plus approfondie est nécessaire pour déterminer si, et comment, l'insécurité croissante et le télétravail ont conduit les professionnels à conserver leur emploi, entraînant des effets négatifs sur la rotation de l'emploi. Le secteur des services commerciaux, traditionnellement plus important que l'industrie manufacturière en ce qui concerne les offres d'emploi en ligne, n'a pas encore montré de signe de reprise.

L'hôtellerie et les services à la personne ont été durement touchés en 2020. En raison de l'activité insuffisante durant les vacances d'été et des nouveaux confinements en automne consécutifs au choc initial, de nombreux restaurants, hôtels et autres entreprises de ce secteur n'ont pas pu rouvrir et reprendre leurs activités. Ceux qui sont parvenus à affronter les difficultés et à saisir de nouvelles occasions ont augmenté leur recours aux technologies numériques pour soutenir leurs activités commerciales. Cela a stimulé la numérisation dans un secteur qui, par le passé, n'en était pas particulièrement tributaire.

Les emplois de bureau tels que réceptionniste, secrétaire et employé de bureau ont été fortement touchés par la pandémie; le nombre d'offres d'emploi correspondant à ces profils a chuté de 19 %. Certains

secteurs faisant appel à ces travailleurs, tels que les services commerciaux, le commerce de détail et les transports, ont connu une année difficile, et les tendances amorcées sont susceptibles de les transformer encore davantage, dans les domaines de la technologie, des modèles d'entreprise et de l'interaction avec le client. En conséquence, les perspectives à long terme des employés des services à la clientèle, une profession dont le Cedefop prédisait en 2019 la **croissance significative en termes d'emploi jusqu'en 2030**, pourraient désormais s'avérer plus sombres.

FIGURE 3. ANNONCES D'EMPLOI EN LIGNE PAR TYPE EN 2020  
(PART EN % ET VARIATION DE LA PART EN % DEPUIS 2019)



Source: Skills-OVATE du Cedefop. Calculs du Cedefop.

Le nombre d'offres d'emploi ciblant les personnes travaillant dans les domaines de l'enseignement, des activités sociales et de la culture est resté largement stable tout au long de l'année 2020, et a légèrement augmenté au cours des derniers mois de l'année. Contraintes de s'adapter rapidement à la nouvelle normalité, l'éducation et la formation ont relativement bien résisté au lendemain de la pandémie. **L'innovation (par exemple, le passage à l'apprentissage en ligne) et l'accent placé sur la gestion des écarts numériques** entre apprenants issus de milieux socio-économiques différents ont joué le rôle de moteurs du changement.

Comme on pouvait s'y attendre, la demande de personnel de santé a beaucoup augmenté en 2020, et les modes de recrutement ont considérablement évolué.

Avant la pandémie, les possibilités d'emploi dans ce secteur étaient principalement publiées sur des sites web spécialisés ou diffusées grâce au bouche-à-oreille. Au cours de l'année écoulée, la pénurie de personnel médical a incité les prestataires de soins à utiliser tous les modes de diffusion possibles.

La pandémie a révélé la grande **vulnérabilité des systèmes de soins de santé de nombreux pays** et a **aggravé les pénuries de compétences**. La demande de personnel de santé continuera de croître à l'avenir.

## RÉVÉLATION DU DÉFICIT DE COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

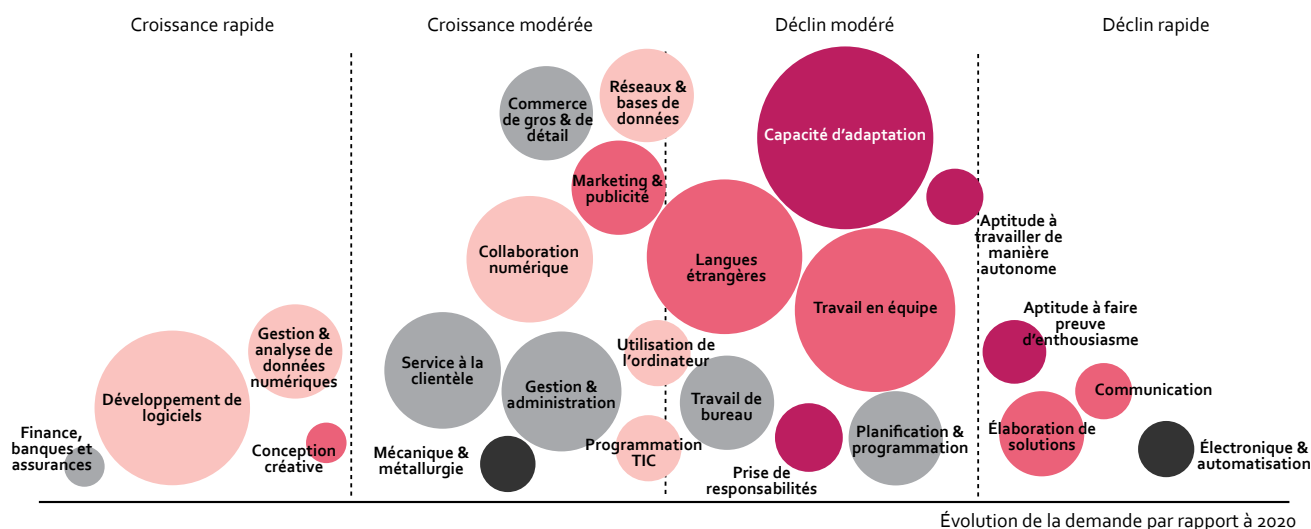
La distanciation sociale a contraint des millions de personnes à travailler, à apprendre, à communiquer et à faire des achats en ligne. Quatre Européens sur dix **ne disposant pas des compétences numériques de base**, la Covid-19 a révélé l'ampleur du fossé numérique. Les tendances du marché du travail en ligne et les nouveaux modes d'organisation du travail, de l'éducation et de la formation suggèrent que l'apprentissage et le travail numériques devraient prendre encore plus d'importance à l'avenir. Les compétences numériques, qu'elles soient avancées ou élémentaires (voir la figure 4, en rose clair), ont dominé les compétences demandées dans les AEL en 2020. Certaines vont encore progresser, car le travail et la collaboration à distance transforment des millions de lieux de travail, rendant les compétences numériques toujours plus essentielles dans les domaines de la gestion, de la finance, des affaires, de la vente, de l'administration et du commerce de détail.

Sur la voie d'un monde post-Covid, la technologie et les nouveaux modèles d'entreprise modifieront le visage des **industries** et des **économies**, redéfinissant les emplois et les besoins en compétences et transformant définitivement notre façon de travailler et d'apprendre.

La pandémie a stimulé la demande de compétences numériques à tous les niveaux: elles deviennent rapidement une exigence transversale dans la quasi-totalité des secteurs et professions, ce qui aide les travailleurs et les entreprises à affronter les changements actuels. Les restrictions sanitaires ont montré que les compétences numériques aidaient les entreprises à adapter et à moderniser leurs modèles économiques. Pendant les périodes de confinement, elles ont permis d'assurer la continuité des activités dans de nombreux secteurs, tels les services publics, comme en témoignent la transition rapide vers l'enseignement en ligne dans les écoles et la fourniture à distance de services publics.

Mais les compétences numériques vont bien au-delà: elles dotent les personnes de compétences à

FIGURE 4. COMPÉTENCES DANS LES ANNONCES D'EMPLOI EN LIGNE (2020 ET VARIATION EN % DEPUIS 2019)



Source: Skills-OVATE du Cedefop. Calculs du Cedefop. La taille du cercle indique la demande de compétences.

Les compétences les moins demandées (moins de 1 %) ne sont pas indiquées.

la fois techniques et transversales, leur permettant de trouver et de conserver des emplois et de participer activement à la société, tout en favorisant la transition vers une économie numérique et plus écologique.

Par conséquent, le renforcement des compétences numériques est une priorité majeure dans l'ensemble de l'UE. Bien qu'elles soient désormais incluses dans presque tous les types de certifications de l'EFP initial, elles restent trop peu présentes dans l'EFP continu, d'autant plus que le manque de compétences numériques est particulièrement dramatique chez les adultes. Pour contribuer à combler cet écart, la Commission européenne aide les États membres à renforcer l'enseignement et la formation numériques grâce à son [plan d'action en matière d'éducation numérique \(2021-2027\)](#), qui vise à adapter les systèmes d'enseignement et de formation à l'ère numérique.

La veille stratégique sur les besoins en compétences doit suivre la même voie. L'exigence future est de la rendre applicable, afin qu'elle devienne plus qu'une simple boussole pour les décideurs en matière d'EFP et de compétences. Une veille stratégique intelligente et centrée sur les personnes aide les citoyens à choisir les filières de perfectionnement ou de reconversion adaptées à leur cas, afin de répondre aux besoins en compétences numériques et autres, en façonnant leur carrière au cours de ce processus. Les informations en temps réel sur le marché du travail nous donnent un aperçu de la prochaine génération de veille stratégique sur les besoins en compétences. Dans les années à venir, le Cedefop jouera un rôle de premier plan dans la poursuite de sa conception et le développement de son potentiel.



CEDEFOP

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Note d'information – 9157 FR

Cat. N°: TI-BB-21-003-FR-N

ISBN 978-92-896-3149-5, doi:10.2801/54064

Copyright © Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), 2021

Creative Commons Attribution 4.0 International

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, abonnez-vous à l'adresse suivante:

[www.cedefop.europa.eu/es/user/register](http://www.cedefop.europa.eu/es/user/register)

D'autres notes d'information et publications du Cedefop sont disponibles à l'adresse suivante: [www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx](http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx)

Europe 123, Thessaloniki (Pyléa), GRÈCE  
 Adresse postale: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRÈCE  
 Tél. +30 2310490111, Télécopie +30 2310490020  
 Courriel: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

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