



# Attention, danger! Perte possible de compétences en Europe

## Futurs besoins de compétences en Europe – Horizon 2020

L'Europe pourrait bien être confrontée à un problème important de compétences dans un avenir proche. Plus de 20 millions de nouveaux emplois devraient être créés entre 2006 et 2020. Le remplacement des personnes qui partent à la retraite ou qui quittent le marché du travail pour d'autres raisons représentera 85 millions d'emplois. Alors que l'on prévoit davantage d'emplois et de possibilités d'emplois, la population en âge de travailler diminuera de six millions environ.

Tandis que certains domaines pourraient connaître un excédent de main-d'œuvre, les données disponibles indiquent, dans plusieurs domaines, des besoins croissants, voire une pénurie de main-d'œuvre ayant les niveaux de qualifications appropriés. L'objectif du taux d'emploi de Lisbonne de 70 % d'ici à 2010 pourrait s'avérer bien trop bas pour 2020. En l'espace d'un peu plus de dix ans, un taux d'emploi d'environ 74 % sera nécessaire pour éviter une possible pénurie de main-d'œuvre due à des structures professionnelles différentes et une éventuelle pénurie de compétences.

L'Europe doit prendre davantage de mesures pour anticiper l'évolution des besoins de compétences. Au niveau national, les informations sont insuffisantes. Un marché européen du travail nécessite des informations collectées au niveau européen.

En mars 2008, le Conseil européen a demandé à la Commission européenne de procéder à une évaluation générale des futurs besoins de compétences en Europe jusqu'en 2020, en tenant compte de l'évolution technologique et de la population vieillissante, et de proposer des façons d'anticiper les futurs besoins. Pour aider la Commission européenne dans sa mission, le Cedefop a revu ses prévisions à moyen terme concernant les futurs besoins de compétences en Europe pour 2015, publiées en février 2008, et a établi ses prévisions pour 2020 (1). Les prévisions concernent les 25 États membres

de l'UE ainsi que la Norvège et la Suisse (UE-25+). Elles analysent les besoins de compétences par grands secteurs, par groupes professionnels et par niveaux de qualifications et examinent les éventuelles conséquences politiques.

Les données sont inévitablement assez générales et doivent être considérées avec prudence. Les prévisions des besoins de compétences utilisent un modèle pour anticiper la demande selon la catégorie professionnelle et les qualifications, ainsi que la demande de remplacement. Des problèmes et différences d'échantillonnage ont été constatés avec les méthodes utilisées pour collecter des données comparables dans les pays européens. Toutefois, les prévisions fournissent des indications importantes et apportent de la valeur ajoutée aux connaissances limitées sur l'évolution probable des marchés du travail en Europe. Le modèle peut également être utilisé pour réaliser de nouvelles prévisions à partir de nouvelles données et d'autres hypothèses.



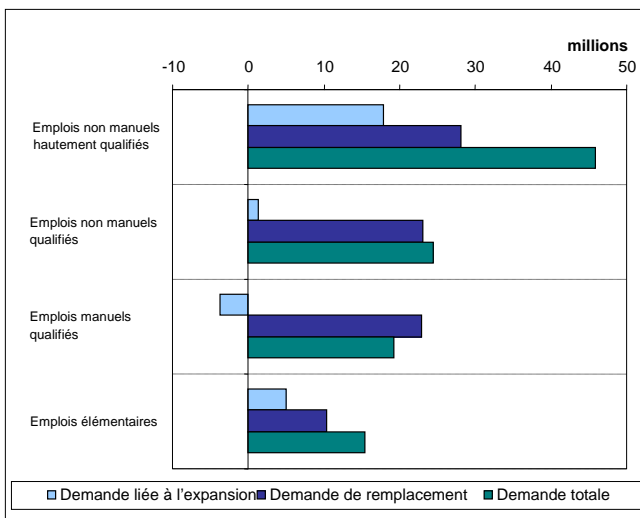
### Tendances de l'emploi de 2006 à 2020

L'abandon général du secteur primaire (notamment de l'agriculture) et des industries manufacturières traditionnelles au profit des services et de l'économie à forte intensité de connaissances est une tendance qui devrait se confirmer et demeurer une caractéristique marquante de la prochaine décennie en Europe.

(1) Cedefop. *Future skill needs in Europe – Focus on 2020*. Luxembourg: Office des publications, 2008. Disponible sur Internet:

On estime à 20,3 millions le nombre d'emplois supplémentaires entre 2006 et 2020 dans l'UE-25+ (UE-25 plus la Norvège et la Suisse) malgré la disparition de plus de 3 millions d'emplois dans le secteur primaire et de presque 0,8 million dans le secteur manufacturier. Presque trois quarts des emplois dans l'UE-25+ en 2020 concerneront le secteur des services (Graphique 1).

Graphique 1: Tendances de l'emploi par grands secteurs, répartition en %, UE-25+



Cependant, en raison de la nécessité de remplacer les personnes quittant le marché du travail, le nombre d'offres d'emploi sera considérable, même dans les secteurs primaire et manufacturier. Il est important que les responsables politiques, les prestataires d'éducation et de formation, les services d'orientation et les citoyens sachent que ces secteurs demeureront des éléments indispensables de l'économie et des sources d'emplois viables.

Les modifications sectorielles prévues, ainsi que l'évolution de la façon dont le travail est organisé et les tâches réalisées, affecteront de manière considérable les compétences professionnelles à l'avenir. Cependant, la nature de nombreux emplois et leurs besoins de compétences évolueront.

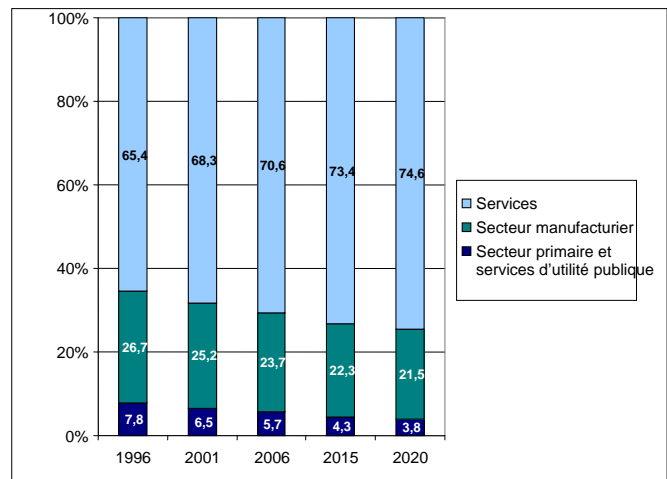
### Croissance polarisée de l'emploi: travailleurs hautement qualifiés, travailleurs peu qualifiés

Aujourd'hui, près de 40 % des travailleurs occupent des emplois hautement qualifiés tels que cadres, professions libérales ou emplois techniques. L'augmentation des emplois requérant des qualifications de niveau élevé et moyen devrait se poursuivre au cours des dix prochaines années.

Certains emplois nécessitant peu de qualifications, voire aucune, augmenteront également. Notamment des emplois de niveau élémentaire, définis comme des emplois qui consistent à réaliser des tâches simples et courantes ne nécessitant qu'un niveau d'éducation de base. En revanche, les ouvriers agricoles qualifiés, les employés de bureau et les artisans devraient voir leur nombre d'emplois diminuer.

Cependant, dans toutes les catégories professionnelles, les pertes d'emplois prévues sont plus que compensées par le besoin de remplacement estimé des travailleurs quittant le marché du travail (Graphique 2). Même dans les catégories où le nombre d'emplois devrait diminuer, les prévisions de demandes de remplacement par profession indiquent clairement un nombre considérable d'offres d'emplois et une demande de personnes ayant reçu une formation appropriée.

Graphique 2: Demande par grands groupes professionnels, évolution prévue 2006-20, en millions, UE-25+



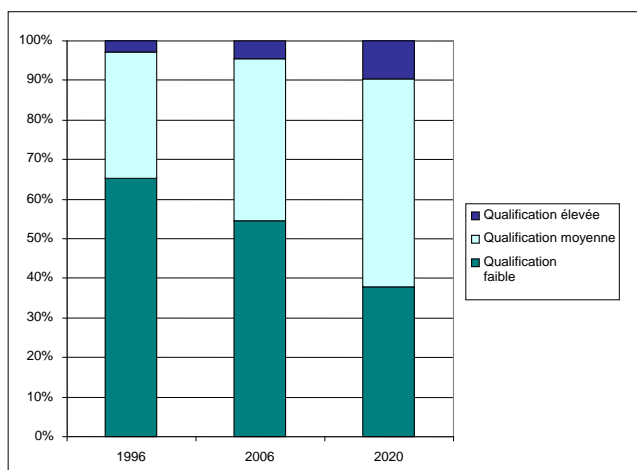
Si la tendance se confirme, les changements se traduiront non seulement par une croissance de l'emploi au plus haut niveau, mais également au niveau le plus bas du spectre de l'emploi. Les emplois se situant au niveau le plus bas sont faiblement rémunérés et les conditions de travail sont médiocres. Cette situation polarise la croissance de l'emploi, les emplois de niveau moyen occupant une place moins importante.

### Demande de qualifications supérieures

Les prévisions portent sur trois niveaux de qualification (élevé, moyen et bas). Les résultats soulignent l'augmentation générale des niveaux de qualification dans la plupart des emplois et des catégories professionnelles, y compris celles qui se situent au plus bas de l'échelle des

compétences-professions. Les prévisions indiquent que les emplois de niveau élémentaire seront de plus en plus occupés par des travailleurs moyennement qualifiés (Graphique 3). Par conséquent, dans l'ensemble, les changements prévus sont encore plus considérables pour les niveaux de qualification que pour les professions.

Graphique 3: Modification de la composition des niveaux de qualification dans les professions de niveau élémentaire, 1996-2020, en %, UE-25+



Au total, l'augmentation nette de l'emploi en Europe, qui représente plus de 20 millions d'emplois entre 2006 et 2020, comprend une augmentation de presque 19,6 millions d'emplois au niveau de qualification le plus élevé (diplômes de 2e et 3e cycles, y compris équivalents professionnels) et presque 13,1 millions d'emplois de niveau moyen (niveau secondaire supérieur et postsecondaire, surtout qualifications professionnelles). Cette augmentation est contrebalancée par une baisse considérable, de près de 12,5 millions d'emplois, pour les travailleurs peu ou non qualifiés.

En 2020, 31,5 % de tous les emplois nécessiteront des travailleurs hautement qualifiés et 50 % des travailleurs moyennement qualifiés. La demande de travailleurs faiblement qualifiés passera d'un tiers en 1996 à 18,5 % (Graphique 4).

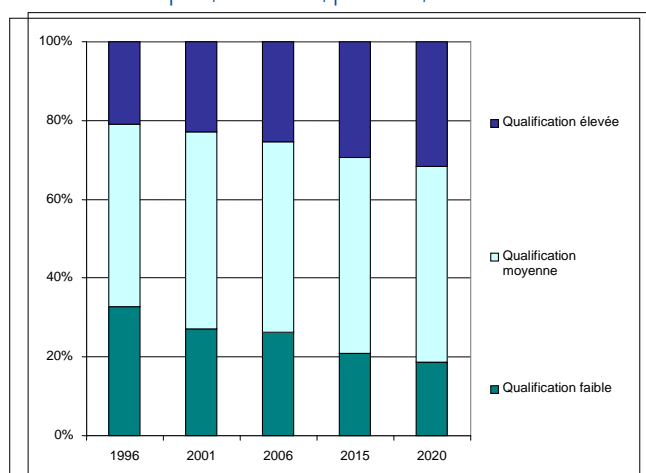
### Offres d'emploi: un besoin de compétences de niveau moyen et professionnelles

Même si la plupart des nouveaux emplois créés entre 2006 et 2020 nécessiteront des qualifications de niveau élevé, la majorité des offres d'emploi (nouveaux emplois plus remplacement des personnes quittant le marché du travail) devraient exiger des qualifications de niveau moyen, comprenant traditionnellement les qualifications professionnelles.

Environ 55 millions – soit presque 58 % – des 105 millions d'offres d'emplois prévues se situeront à un niveau de qualification moyen. Un grand nombre d'entre elles exigeront des qualifications professionnelles (Graphique 5).

En ce qui concerne les autres offres d'emplois, presque 41 millions d'emplois pourraient exiger des qualifications de niveau élevé. Moins de 10 millions d'emplois seront ouverts aux candidats peu ou pas du tout qualifiés. Afin de satisfaire cette demande, la structure de qualification actuelle de la main-d'œuvre doit absolument être modifiée au cours de la prochaine décennie.

Graphique 4: Ancienne structure et structure future probable de qualification des emplois, 1996-2020, part en %, UE-25+



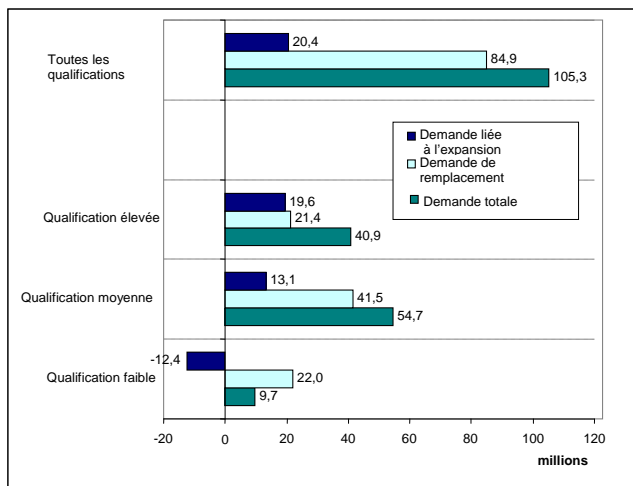
### Conséquences politiques

À la lumière de ces résultats, la demande générale de compétences devrait continuer d'augmenter. La jeune génération qui entrera sur le marché du travail au cours des dix prochaines années ne peut satisfaire tous les besoins de compétences. Pour que l'Europe reste compétitive, des politiques doivent être mises en place afin de garantir que la main-d'œuvre s'adapte à ces exigences.

L'Europe a besoin d'une stratégie pour satisfaire les demandes de l'économie à forte intensité de connaissances axée sur les services. Les travailleurs doivent toujours être en mesure d'adapter leurs compétences à l'évolution du marché du travail. Cette évolution a des conséquences sur l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie. Il est nécessaire d'adopter une stratégie cohérente et ambitieuse visant à réduire le nombre de jeunes déscolarisés ou sortant sans diplôme, à établir un programme de compétences global pour les adultes/ l'éducation des adultes et à accroître le nombre de travailleurs ayant reçu une formation en sciences et en

technologie, ainsi que dans des domaines professionnels. Les systèmes d'enseignement et de formation doivent également être équitables, afin d'atteindre les personnes qui ont besoin d'améliorer leurs compétences, mais qui rencontrent souvent des obstacles pour participer à l'apprentissage.

Graphique 5: Demande totale par niveau de qualification, changements prévus 2006-2020, en millions, UE-25+



Les compétences acquises en dehors du système d'enseignement officiel, que ce soit pendant les heures de travail, de loisir ou à l'étranger, doivent être visibles et estimées à leur juste valeur. Il est important de valider et de reconnaître les connaissances, les qualifications et les compétences de chacun, quelle que soit la façon dont elles ont été obtenues, notamment pour les travailleurs ayant un niveau faible de qualification formelle, les travailleurs âgés, les personnes issues de l'immigration et les personnes réintégrant le marché du travail, faute de quoi nous gaspillons des compétences en ne tirant pas pleinement profit de celles dont nous disposons. Les instruments, les principes et les mécanismes européens communs mis au point dans le programme de travail «Éducation et formation 2010» doivent faire partie de telles mesures.

Cependant, les mesures d'éducation et de formation ne suffiront pas à résoudre le problème potentiel d'une pénurie considérable de compétences en Europe.

Les changements professionnels prévus exigent de l'Europe qu'elle optimise le potentiel d'emploi de sa main-d'œuvre. Ces changements auront des conséquences sur l'emploi, les entreprises, la migration, la mobilité et les politiques sociales dans les États membres. Les mesures relatives à l'emploi et à la politique sociale doivent être plus souples afin de venir en aide aux personnes qui ont besoin de changer d'emploi. L'intégration d'un nombre

croissant de femmes sur le marché du travail et l'augmentation de la durée de la vie active sont des mesures cruciales pour l'avenir durable de l'Europe. Compte tenu de la diminution de la main-d'œuvre dans l'UE et de l'évolution de la demande de main-d'œuvre, la mobilité à l'intérieur de l'Europe ne suffira pas. Le rôle potentiel de l'immigration vers l'UE doit être examiné avec attention.

Les résultats des prévisions soulignent la nécessité pour les responsables politiques de prendre des mesures à temps pour empêcher, ou du moins limiter, les risques d'inadéquation entre les compétences offertes et demandées (pénuries et excédents). Il est nécessaire de comprendre plus en détail les conditions de travail, les besoins de compétences et de qualifications, et le profil des branches d'activité de type précaire et de celles exigeant une forte intensité de connaissances. Certains doutes demeurent quant à l'évolution spécifique de la demande de professions et de qualifications, notamment quant à la façon dont l'offre et la demande interagissent. D'un point de vue politique, il est important de savoir si une inadéquation entre les compétences offertes et demandées est temporaire ou transitoire (frictions de courte durée sur le marché du travail, qui disparaissent après un certain temps) ou s'il s'agit d'un phénomène de longue durée, qui nécessite une action ciblée.

Pour répondre à ces questions ainsi qu'à d'autres, l'Europe doit investir davantage dans la recherche et l'analyse en matière de détection précoce des besoins de compétences.

Le Cedefop soutient cette initiative. Il procédera régulièrement à une actualisation et à une amélioration des données et des méthodes de prévision de la demande et de l'offre de compétences, en étroite collaboration avec les experts nationaux. Le Cedefop réalise actuellement des prévisions de la future offre de compétences et une analyse des déséquilibres possibles entre l'offre et la demande. Les résultats devraient être connus début 2009.