

## LES COMPÉTENCES RECHERCHEES PAR LES EMPLOYEURS

### Le Cedefop met en place une veille en temps réel sur les compétences en analysant les offres d'emploi en ligne

Il est possible que 65 % des enfants qui entrent actuellement à l'école primaire finissent par occuper des types d'emplois totalement nouveaux, qui n'existent pas à ce jour. Scott McLeod et Karl Fisch ont avancé cette hypothèse il y a plusieurs années dans leur analyse *Shift happens* <sup>(1)</sup>, qui a suscité de nombreux débats. De telles conclusions sont difficilement vérifiables dans la réalité, mais il est clair que les changements s'accroissent sur le marché du travail depuis ces dernières années et que la dynamique va bien au-delà de l'évolution des secteurs et des professions. Les grandes tendances de la transformation des lieux de travail et des besoins de compétences dans les emplois actuels sont toutefois visibles et nous donnent quelques indices au sujet de l'évolution probable à l'avenir (voir l'encadré 1). À titre d'exemple, selon les résultats de l'enquête du Cedefop sur les compétences et les emplois en Europe <sup>(2)</sup>, 43 % des travailleurs de l'UE ont vu les technologies qu'ils utilisent au travail (machines, systèmes TIC) se transformer au cours des cinq dernières années ou depuis qu'ils ont commencé leur travail actuel, et 47 % ont rencontré des changements dans leurs méthodes et pratiques de travail. Ces tendances, qui s'appuient nécessairement sur un ensemble de mesures de renforcement des compétences et de reconversion, devraient se poursuivre dans les années à venir.

### Pertes d'emplois? Croissance de l'emploi? Changements d'emploi?

Suivant les prévisions du Cedefop en matière de compétences (2016), les emplois largement fondés sur des tâches routinières devraient diminuer, tandis que les emplois reposant sur les compétences du XXI<sup>e</sup> siècle, telles une excellente maîtrise de la lecture et de l'écriture, les TIC, la résolution de problèmes et les compétences pédagogiques, devraient progresser.

ENCADRE 1: ÉVOLUTION DES BESOINS EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE COMPÉTENCES



Source: Enquête du Cedefop sur les compétences et les emplois en Europe (voir la note 2) et prévisions du Cedefop en matière de compétences (2016 et 2018).

<sup>(1)</sup> La vidéo relative à ce thème a été publiée sur Wikispaces, un site créé en 2005 et utilisé par les éducateurs du monde entier. En raison de contraintes financières, le site a été fermé en 2018.

<sup>(2)</sup> Cedefop (2015), *Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?*

Les prévisions de 2018 relatives aux compétences <sup>(3)</sup> ont attiré l'attention sur la diminution du travail physique et l'augmentation des tâches intellectuelles nécessitant des talents de communication et des aptitudes sociales. Cette projection s'applique tout particulièrement aux emplois au sommet et à la base de l'échelle des compétences, dans lesquels il est plus difficile de remplacer les capacités humaines par des machines. La résistance des emplois faiblement qualifiés peut s'expliquer par le fait qu'ils impliquent souvent des services à la personne (hôtels, restaurants, services de soins et autres services de proximité), peu touchés par l'automatisation et la mondialisation <sup>(4)</sup> <sup>(5)</sup>.

Néanmoins, les mutations technologiques et l'automatisation sont potentiellement génératrices de bouleversements. Il y a quelques années, les inquiétudes généralisées au sujet de la suppression massive d'emplois (jusqu'à 50 % suivant certaines estimations) dominaient les discussions; il est apparu plus récemment que les pertes d'emplois dans certains segments coïncidaient avec une croissance de l'emploi dans d'autres secteurs. Parmi les grandes entreprises mondiales ayant fait l'objet d'une enquête dans le cadre du rapport 2018 du Forum économique mondial sur l'avenir des emplois (*The future of jobs report 2018*), la moitié estiment que l'automatisation réduira leur main-d'œuvre d'ici 2022, tandis que 38 % pensent accroître leur main-d'œuvre dans des domaines émergents, et qu'une entreprise sur quatre prévoit de créer des emplois entièrement nouveaux <sup>(6)</sup>.

Compte tenu de l'évolution des besoins du marché du travail, les informations sur les compétences sont essentielles pour concevoir et réformer les programmes d'enseignement et de formation, et pour les adapter à l'évolution future. Des enquêtes auprès des employeurs, des travailleurs, des diplômés ou de l'ensemble de la population peuvent être utilisées pour collecter des informations détaillées sur les compétences. Mais elles sont coûteuses et longues à réaliser, car elles nécessitent un développement

conceptuel important et des taux de réponse qui garantissent des résultats représentatifs. D'autres méthodes «traditionnelles», telles les prévisions, fournissent des indications utiles sur les tendances du marché du travail à moyen et à long termes. Toutefois, en raison de l'utilisation de variables indicatives et du décalage entre la collecte des données et l'obtention des résultats, elles sont moins adaptées à la détection précoce de l'évolution des besoins en compétences des employeurs, par exemple pour fournir un EFPC qui convienne aux marchés du travail.

## Le changement est généralisé

En présence de mutations rapides, il est indispensable d'analyser et de comprendre sans tarder ce qui se passe. Pour saisir les occasions et atténuer les risques, les décideurs et les entreprises ont besoin d'informations fiables, fournies en temps utile, afin d'anticiper et de préparer les besoins en compétences et les emplois futurs. Le comité consultatif pour la formation professionnelle a récemment souligné la nécessité de soutenir la conception des politiques nationales en matière d'EFPC et d'emploi grâce à la détection plus rapide des tendances <sup>(7)</sup>. La *Nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe* de la Commission européenne avait déjà reconnu en 2016 la nécessité de développer des informations fiables sur les compétences afin de recenser les tendances à court et à long termes et de soutenir les acteurs de l'éducation et du marché du travail dans un contexte de mutations rapides. Elle a également souligné le potentiel que représentent l'utilisation d'Internet et l'analyse des mégadonnées, afin d'améliorer les données sur les besoins et les tendances en matière de compétences.

C'est la raison pour laquelle, depuis 2015, le Cedefop examine comment les données relatives aux compétences figurant dans les offres d'emploi en ligne peuvent être utilisées pour produire des informations plus rapides et plus détaillées sur les compétences, en complément de ses prévisions régulières à long terme en matière de compétences à l'échelle européenne, de l'enquête européenne sur les compétences et les emplois, et de l'indice européen des compétences. L'analyse des offres d'emploi en ligne est une approche prometteuse pour identifier les

<sup>(3)</sup> Prévisions du Cedefop et d'Eurofound en matière de compétences jusqu'en 2030 (*Skills forecast – trends and challenges to 2030*).

<sup>(4)</sup> Note d'information *Moins dans les muscles, plus dans la tête pour les travailleurs de demain*, à propos des prévisions du Cedefop (2018) en matière de compétences jusqu'en 2030.

<sup>(5)</sup> Cedefop (2018), *Automation risk in the EU labour market: a skill-needs approach*.

<sup>(6)</sup> Forum économique mondial (2018), *The future of jobs report 2018*.

<sup>(7)</sup> Commission européenne (2018), *The future of vocational education and training post-2020*.

besoins émergents en matière d'emplois et de compétences, car elle offre d'abondantes informations en temps réel sur les compétences recherchées par les employeurs. Le Cedefop a mis au point un système paneuropéen pour collecter ces informations à partir des portails de l'emploi et les analyser. Si la technologie moderne a facilité le traitement d'énormes quantités d'informations, l'analyse doit reposer sur le jugement fiable d'experts. Les paragraphes suivants décrivent les principales caractéristiques et sources de ce travail, offrent une vue d'ensemble des portails de l'emploi en ligne dans l'UE, et exposent l'approche élaborée par le Cedefop pour transformer les données contenues dans les annonces d'emploi en informations sur les compétences. Nous présentons également un bref aperçu des premiers résultats.

**ENCADRE 2: LES TRAVAUX DU CEDEFOP RELATIFS A LA VEILLE EN TEMPS REEL SUR LES COMPETENCES**

**Publications du Cedefop**

- *Using online job vacancies for skills analysis: Cedefop's pan-European approach* [Utilisation des offres d'emploi en ligne pour l'analyse des compétences: approche paneuropéenne du Cedefop] – rapport sur la méthodologie et approche analytique
- *The online job vacancy market in the EU: driving forces and emerging trends* [Le marché des offres d'emploi en ligne dans l'UE: moteurs et tendances émergentes] – rapport de synthèse
- Rapports de référence sur le marché du travail en ligne dans tous les États membres de l'UE

**Résultats sur le site web du Cedefop et Skills**

**Panorama**

- *Mars (premières parutions)* – CZ, DE, ES, FR, IE, IT, UK
- *Juin* + AT, BE, NL, PL, SE, LU, HU, DK, PT, SK, FI
- *Octobre* + EE, LV, LT, EL, BG, RO, CY, MT, SI, HR

**Un système complet bénéficiant d'une garantie de qualité sera disponible d'ici la fin 2020**

## Comprendre le marché du travail en ligne

Des milliers de sites publient des offres d'emploi en ligne, offrant ainsi un éventail de possibilités de recherche aux demandeurs d'emploi. Certains dressent des listes à partir de nombreuses sources différentes, et d'autres à partir de sites web ou d'entreprises spécifiques. Certains sites permettent aux demandeurs d'emploi de conserver leur C.V. et leur lettre de motivation et de postuler directement à un emploi. Des conseils en matière de carrière, ainsi que des informations sur les tendances de l'emploi, l'évolution des salaires et les questions typiquement

posées lors des entretiens peuvent également être disponibles. En outre, certains sites sont dédiés à des régions spécifiques ou à des domaines professionnels précis, tels que l'informatique, la finance, l'énergie, l'ingénierie ou les soins de santé.

La compréhension du fonctionnement des marchés nationaux de l'emploi en ligne est une condition préalable à l'analyse des offres d'emploi en ligne et à l'interprétation des informations sur les compétences issues de ces offres d'emploi. Les informations sur la couverture globale du marché des offres d'emploi et sur les différences entre les secteurs et les professions donnent des indications sur la représentativité des conclusions. Pour comprendre les décisions des employeurs concernant le recrutement de certains types d'effectifs en ligne, il convient d'examiner le rôle des portails publics et privés<sup>(8)</sup>, les services qu'ils proposent et le prix qu'ils facturent. Savoir quels types d'informations figurent généralement dans les offres d'emploi en ligne et connaître les tendances qui façonnent le marché sont d'autres conditions préalables à une analyse pertinente.

Les portails de l'emploi sont devenus un canal de recrutement essentiel. Alors qu'elles ciblaient autrefois principalement les travailleurs hautement qualifiés, de nombreuses plateformes publient aujourd'hui des annonces concernant la plupart des professions et des niveaux de compétences. Deux tendances majeures expliquent l'utilisation des offres d'emploi en ligne.

- La numérisation et la maîtrise croissante de l'informatique ont stimulé la publication d'annonces et la recherche d'emploi en ligne. Les services publics de l'emploi et les portails de l'emploi privés utilisent de plus en plus des outils d'appariement numériques pour faciliter le recrutement en ligne, tant pour les demandeurs d'emploi que pour les employeurs.
- La croissance économique a entraîné des pénuries de compétences dans certains secteurs et régions, incitant les employeurs à étendre leurs efforts de recrutement au-delà de leurs frontières,

<sup>(8)</sup> Les services offerts par les portails publics (services de l'emploi) sont gratuits. Les portails privés ont tendance à offrir aux demandeurs d'emploi un libre accès aux offres d'emploi en ligne, mais à facturer leurs services aux employeurs. Il existe des portails et agrégateurs privés nationaux et internationaux (tel Indeed). Les autres acteurs du marché de l'emploi en ligne sont les presses quotidiennes nationales, les portails d'annonces classées, et les sites web gérés par des agences de recrutement (Randstad et Manpower par exemple).

afin d'atteindre des candidats potentiels dans d'autres régions ou pays.

Malgré la croissance du marché des offres d'emploi en ligne, tous les avis de vacance ne sont pas publiés en ligne. À titre d'exemple, les spécialistes et les cadres peuvent être recrutés par des chasseurs de tête, mais les emplois hautement qualifiés sont généralement plus susceptibles d'être publiés en ligne. Pour certains emplois (serveur, par exemple), une note affichée sur la devanture peut être utilisée, tandis que pour d'autres emplois, les employeurs préfèrent le recrutement interne ou le bouche à oreille. Pour recruter les talents rares, les employeurs prennent directement contact avec les jeunes dans les écoles et les universités.

Les offres d'emploi en ligne sont plus susceptibles d'être utilisées dans les grandes entreprises internationales et dans les secteurs de l'industrie manufacturière et des services (finance et TIC par exemple), et moins susceptibles de l'être dans les petites entreprises et dans les secteurs de la construction, de l'agriculture et de l'hôtellerie. La situation géographique est également importante. Avec une concentration supérieure d'employeurs dans les secteurs des services et une offre plus élevée de jeunes talents qualifiés, les zones urbaines enregistrent plus d'offres d'emploi en ligne que les régions rurales, où la presse écrite continuera probablement à jouer un rôle.

La part des offres d'emploi publiées en ligne dans l'UE varie selon les pays. Elle est comprise entre 50 % environ en Grèce, au Portugal et en Roumanie et près de 100 % en Estonie, en Finlande et en Suède<sup>(9)</sup>. Il existe également des différences entre les régions au sein de ces pays. La structure du marché des offres d'emploi en ligne varie aussi selon les pays. Au Danemark, en Finlande et à Malte, par exemple, le marché est dominé par quelques grands portails, et les services publics ont tendance à être des acteurs influents. L'Irlande, la Grèce, l'Italie et le Royaume-Uni, en revanche, comptent davantage de portails dont le pouvoir de marché est similaire; les portails publics de l'emploi ont moins d'influence que les acteurs privés.

## Les offres d'emploi en ligne ne se ressemblent pas toutes

Les caractéristiques du marché du travail influent sur la manière dont les employeurs rédigent les offres d'emploi en ligne. Sur les marchés du travail où les décisions de recrutement sont principalement motivées par les exigences formelles (Allemagne ou France par exemple), les qualifications, les domaines d'études et l'expérience professionnelle jouent un rôle majeur. En Italie et au Royaume-Uni, où les employeurs ont tendance à être moins stricts au sujet des critères de recrutement formels, les offres d'emploi en ligne demandent moins souvent des références.

Les types d'emplois jouent également un rôle. Par rapport aux postes vacants exigeant des qualifications plus élevées ou un ensemble de compétences spécifiques, les annonces relatives à des emplois manuels nécessitant des compétences relativement limitées contiennent généralement assez peu d'informations sur les qualifications et les compétences formelles. Elles sont brèves, mettent l'accent sur l'expérience professionnelle, et incluent fréquemment le «sens des responsabilités» en tant que caractéristique souhaitable. De multiples facteurs influencent la rédaction et l'utilisation des offres d'emploi en ligne, mais il est possible d'identifier trois principaux types de vacances d'emploi:

- les offres d'emploi contenant des exigences impératives. Les listes peuvent être plus ou moins étendues et inclure à la fois des qualifications formelles et des traits de caractère ou des compétences techniques et non techniques;
- les offres d'emploi contenant une description neutre des tâches, avec les qualifications formelles associées et des traits de caractère ou des compétences non techniques;
- les offres d'emploi reflétant l'image de marque de l'employeur. Elles soulignent les avantages du travail (environnement) et décrivent le profil général des candidats souhaités.

Il est important de savoir que les offres d'emploi en ligne n'offrent pas systématiquement un aperçu complet des compétences requises pour les postes. Afin de «filtrer» les candidats, les employeurs ont tendance à exposer explicitement leurs exigences concernant les compétences et qualifications essentielles ou les compétences nouvelles pour un emploi, mais ne mentionnent pas nécessairement les compétences dont ils peuvent aisément supposer qu'elles sont connues des candidats. Ce caractère

<sup>(9)</sup> Pour plus d'informations, voir Cedefop (2019), *The online job vacancy market in the EU: driving forces and emerging trends*.

«incomplet» complique l'analyse des offres d'emploi en ligne.

### Entr'aperçus dans la boule de cristal... les premiers résultats

Depuis la mi-2018, le système de recherche de données sur les offres d'emploi en ligne du Cedefop a rassemblé environ 32 millions d'annonces d'emploi uniques en Allemagne, en Espagne, en France, en Irlande, en Italie, en République tchèque et au Royaume-Uni. Les marchés du travail de ces pays représentent environ les deux tiers de l'emploi dans l'UE. 79 % des offres d'emploi en ligne ont été collectées sur des portails de l'emploi privés, 15 % sur des portails publics et 6 % à partir d'autres sources (tels les sites web des journaux). Des techniques fondées sur les mégadonnées et l'apprentissage automatique, capables de traiter de grands volumes de texte dans différentes langues, ont été utilisées pour extraire et classer les informations en vue de leur analyse (figure 1). Les informations sur les compétences ont été extraites à l'aide de la classification (multilingue) européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO).

FIGURE 1: INFORMATIONS EXTRAITES DES OFFRES D'EMPLOI EN LIGNE



Source: Cedefop

Il est trop tôt pour présenter des résultats détaillés, mais les informations déjà réunies donnent un aperçu des compétences recherchées par les employeurs. Avec près de trois millions de postes vacants, les trois professions les plus demandées sont les concepteurs de logiciels, les vendeurs et les manutentionnaires.

La part totale de ces professions, variable selon les pays, représente environ 6 à 13 % de toutes les offres d'emploi en ligne, mais leur importance relative diffère. La part des annonces en ligne visant à recruter des manutentionnaires est plus élevée en Italie que dans d'autres pays. La part des annonces

en ligne visant à recruter des vendeurs en Irlande et au Royaume-Uni est comparativement faible. Parmi les trois professions étudiées, la part des annonces en ligne destinées à recruter des concepteurs de logiciels est celle qui varie le moins d'un pays à l'autre.

Les compétences essentielles recherchées par les employeurs chez les candidats sont l'aptitude à travailler en équipe et la capacité d'adaptation au changement (voir la figure 2). Ces compétences non techniques sont les plus importantes dans les trois professions de notre exemple, et dans d'autres secteurs. Savoir gérer les changements sur les lieux de travail modernes est une compétence demandée dans les trois quarts des offres d'emploi en ligne analysées par le Cedefop. Dans deux offres sur trois, l'aptitude à travailler en équipe fait partie des compétences requises par les employeurs.

FIGURE 2: COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES DANS LES ANNONCES D'EMPLOI CONCERNANT TROIS PROFESSIONS



Source: Cedefop

Le système du Cedefop permettra non seulement de fournir des informations granulaires sur les postes vacants, les professions et les compétences, mais aussi de mieux comprendre comment les employeurs réagissent face aux pénuries de compétences. Lorsque les employeurs ont du mal à trouver le personnel dont ils ont besoin, ils sont nombreux à chercher des candidats au-delà des frontières nationales. L'analyse initiale suggère qu'en Irlande, par exemple, un emploi sur quatre publié en ligne concerne l'étranger.

Le Cedefop poursuivra ses travaux dédiés au système pour garantir la qualité des données, analysera plus précisément les résultats, et publiera progressivement ses conclusions. Il se consacrera à améliorer la compréhension des compétences et des emplois et à élaborer des modes d'utilisation des informations qui soient bénéfiques pour les décideurs dans tous les domaines connexes, y compris l'éducation et la formation. Avec le temps, le système du Cedefop rassemblera davantage d'offres d'emploi en ligne, et permettra de comprendre comment les emplois évoluent.

La combinaison de différentes perspectives et méthodes est souvent le meilleur moyen de saisir la signification de ce que nous voyons. Des informations détaillées et en temps réel sur les emplois et les compétences, associées aux tendances du marché

du travail à moyen et à long termes identifiées à l'aide de méthodes traditionnelles, peuvent faciliter l'élaboration des politiques en affinant la perception de l'évolution actuelle du monde du travail. Il est essentiel de comprendre le changement pour y faire face.



---

**Note d'information – 9137 FR**

N° cat.: TI-BB-19-003-FR-N

ISBN 978-92-896-2766-5, doi:10.2801/62174

Copyright © Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), 2019

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

---

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'Union Européenne. Pour les recevoir régulièrement, abonnez-vous à l'adresse suivante:

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

---

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

Boîte Postale 22427, 55102 Thessalonique, Grèce

Europe 123, 57001 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)**

---