

# Améliorer la qualité de l'adéquation entre l'offre et la demande dans la formation et l'enseignement professionnels, par l'anticipation et l'application d'une politique d'adéquation

Lorenz Lassnigg

Chercheur et chargé de cours au département de sociologie de l'Institut des hautes études (IHS) de Vienne/Autriche,

Membre du centre scientifique Emploi – Qualification – Innovation (EQUI) de l'IHS

## RÉSUMÉ

Cet article examine les conséquences d'un cadre d'amélioration de l'adéquation entre l'offre et la demande en matière de FEP grâce à l'application d'une politique d'amélioration de la qualité par l'utilisation d'approches d'anticipation et de prévoyance. L'analyse du système autrichien d'anticipation a identifié des aspects fondamentaux tels que la politique. L'analyse porte essentiellement sur deux points: l'observation et la mesure de l'adéquation, et la prévoyance comme stratégie d'anticipation des besoins futurs.

## Mots clés

Educational attainment, unemployment, mismatch indicator, forecasting, foresight, knowledge management

Niveau de formation, chômage, indicateur d'inadéquation, prévision, prévoyance, gestion des connaissances

## Introduction: «politique d'adéquation» et anticipation (1)

L'adéquation entre l'offre et la demande de qualifications dans la formation et l'enseignement professionnels n'est pas seulement un résultat des performances de la FEP, c'est aussi un processus grâce auquel divers acteurs des systèmes de FEP visent à harmoniser l'offre et la demande grâce à un système social de production de connaissances.

Cet article soutient que le processus de mise en adéquation a besoin d'un cadre stratégique cohérent, dans lequel les liens complexes entre les performances du ou des marchés du travail et les établissements de FEP sont gérés de façon collaborative par les acteurs. Un cadre stratégique d'adéquation nécessite l'analyse et l'évaluation du statu quo de la relation entre l'offre et la demande, ainsi que la formulation des buts et objectifs, des sources d'information, des processus, des produits et des résultats du processus politique à identifier. Un modèle type de qualité de mise en œuvre de la politique, par exemple le cadre commun d'assurance qualité (CCAQ), peut être appliqué à l'adéquation, dans la mesure où il inclut les dimensions essentielles de la prestation (source d'information, processus, produit, résultat) et le cycle d'élaboration des politiques (planification, mise en œuvre, évaluation et examen).

Le document examine deux problèmes apparaissant dans ce cadre:

- comment mesurer et observer la qualité de l'adéquation?
- comment intégrer les attentes des résultats à venir dans le processus de la politique d'adéquation par des activités d'anticipation?

Premièrement, l'article examine les problèmes conceptuels et empiriques de l'adéquation entre l'offre et la demande en tenant compte des différentes structures des systèmes de FEP. Deuxièmement, dans l'adéquation, le facteur temps est pris en considération en esquisant différentes approches de mécanismes d'anticipation (systèmes sociaux incluant les principaux groupes intéressés par l'adéquation entre l'offre et la demande au niveau régional) tenant compte du délai de l'impact attendu des programmes de FEP et de la prévoyance (processus social de gestion des connaissances allant au-delà des prévisions et réunissant les connaissances informelles et les plans stratégiques de ceux qui participent au processus). Troisièmement, un cadre de «politique d'adéquation» est mis en place sur la base de l'expérience autrichienne et les conséquences de l'assurance qualité dans

---

(1) L'auteur remercie les deux examinateurs anonymes et le comité de rédaction pour les commentaires critiques très utiles qu'ils ont faits sur la version préliminaire, ainsi que Johanna Ziegler pour le soutien motivant qu'elle lui a accordé. Les éventuels erreurs et malentendus sont uniquement le fait de l'auteur.

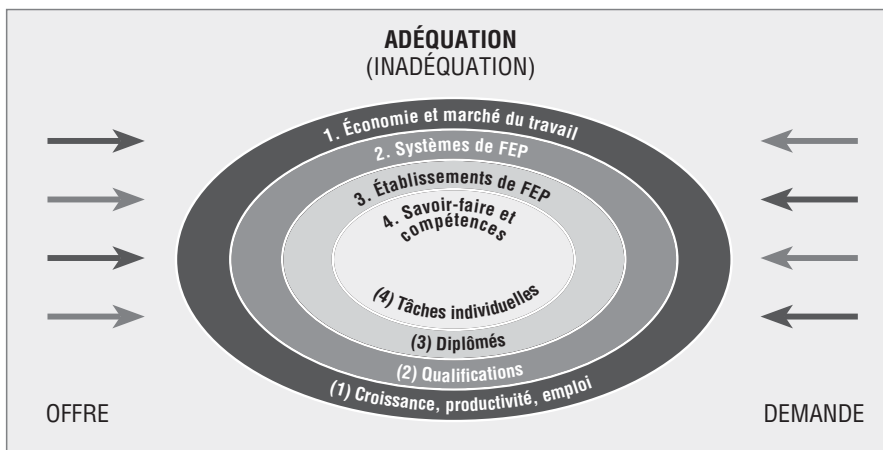
la politique d'adéquation et l'anticipation sont examinées. Il s'inspire d'une analyse du système d'anticipation autrichien (Lassnigg et Markowitsch, 2004; Lassnigg, 2002) et d'une analyse de la dimension quantitative de l'adéquation (Lassnigg, 2003). Enfin, des conclusions et des approches stratégiques sont formulées.

## Limites des mesures existantes de l'offre et de la demande dans un système de FEP

L'adéquation entre l'offre et la demande en matière de FEP, ou la réactivité des systèmes de FEP à la demande, est une priorité stratégique <sup>(2)</sup>. Toutefois, l'évaluation de la qualité du processus d'adéquation est rarement une priorité stratégique explicite. Quelques tentatives sont esquissées ci-dessous.

Il existe différents points de vue et différents niveaux d'adéquation entre l'offre et la demande dans le domaine de la formation et l'enseignement professionnels (voir graphique 1) et ceux qui parlent d'inadéquation de l'offre et de la demande ne parlent pas nécessairement de la même chose.

Graphique 1: Différents points de vue sur l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail



<sup>(2)</sup> Plusieurs propositions ont été faites à ce sujet au niveau de la politique européenne (voir Lassnigg, 2003). Les lignes directrices ont introduit les objectifs des politiques visant à améliorer l'adéquation entre les offres et les demandes d'emploi et à empêcher la formation de goulets d'étranglement sur les marchés du travail; le plan d'action en faveur des compétences et de la mobilité a proposé de mettre au point des indicateurs permettant de mesurer les déficits de compétences; la communication sur l'espace européen d'apprentissage tout au long de la vie a défini la tâche visant à mieux connaître la demande d'apprentissage du point de vue des différents acteurs; en ce qui concerne les politiques d'innovation, la demande de compétences en mathématiques, en sciences et en technologie (MST) et la demande de compétences plus vastes nécessaires pour diffuser l'innovation sont en jeu.

La question centrale est la suivante: comment peut-on gérer la relation entre l'offre de compétences et de qualifications formelles de la FEP initiale d'une part, et la demande d'autre part (voir le niveau 2 du graphique 1). Deux aspects ont ici leur importance: les corrélations entre les niveaux, et les différentes structures des systèmes de FEP.

Au niveau de l'économie et du marché du travail, l'analyse de la relation entre l'offre et la demande de ressources humaines concerne les performances et l'efficacité du marché du travail. Diverses approches allant des concepts macroéconomiques liés au PIB aux concepts de l'adéquation (au microniveau) entre demandeurs d'emplois et offres d'emplois évaluent les performances du marché du travail. Cette évaluation nécessite la séparation des éléments structurels des éléments cycliques et frictionnels. Les niveaux du chômage structurel sont devenus de plus en plus importants, dans la mesure où le taux de chômage a régulièrement augmenté dans de nombreux pays, malgré la reprise économique (Emploi et affaires sociales, 2002, p. 50). Ils donnent des mesures brutes de l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences dans l'économie et sur le marché du travail, sur la base du concept de NAIRU (taux de chômage qui n'accroît pas l'inflation – *non-accelerating inflation rate of unemployment*) ou de la courbe de Beveridge (une mesure de l'inadéquation basée sur la relation entre chômage et offres d'emplois)<sup>(3)</sup>. Si les mesures globales sont favorables, on peut supposer que l'adéquation fonctionne bien à tous les niveaux. Toutefois, le contraire n'est pas nécessairement vrai. Il peut y avoir de multiples raisons aux mauvaises performances du marché du travail. Par conséquent, l'inadéquation au niveau global ne donne pas de conclusions spécifiques sur la politique de FEP.

Au niveau des systèmes de FEP, la principale perception de la relation entre l'offre et la demande est le modèle client-fournisseur: «*businesses and their employees need qualifications, and the purpose of education and training systems satisfy their needs*» (les entreprises et leurs salariés ont besoin de qualifications et les systèmes d'éducation et de formation répondent à ces besoins) (Cedefop, Planas et al., 2001, p. 317). L'hypothèse est que les systèmes de FEP sont poussés à fonctionner selon ce modèle.

Toutefois, ces hypothèses ne sont pas réalistes. Compte tenu des types de qualifications fournies (Shavit et Müller, 1998), les systèmes de FEP n'ont pas la même structure. Plus la spécificité professionnelle, la normalisation (normes de qualité applicables à l'échelle nationale) et la stratification (séparation entre les courants d'enseignement professionnel et général et mobilité entre

---

(3) Voir: Commission européenne – DG Emploi et affaires sociales, 2002, p. 71-72; ECB 2002, p. 15, 31-32. Les estimations de la courbe de Beveridge s'en remettent normalement aux catégories statistiques concernant l'offre et la demande sur le marché du travail (les données concernant la demande étant notoirement source de problèmes), avec d'éventuelles ventilations par catégories sectorielles, professionnelles et éducatives.

eux) sont grandes et plus le système de FEP est formalisé. Partant de là, c'est en Autriche, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Suisse que les systèmes sont les plus formalisés (Shavit et Müller, op. cit.).

Plus un système de FEP est formalisé, plus on s'attend à ce qu'il suive le modèle client-fournisseur. Au niveau des systèmes, les modèles de prévision et de planification des ressources humaines s'appuient sur des catégories statistiques faisant référence aux qualifications formelles assurées par le système d'éducation et de formation. Les principales méthodes de mesure de l'adéquation à ce niveau sont basées soit sur des concepts «objectifs» de comparaison des qualifications formelles avec les catégories d'emploi, soit sur des concepts «subjectifs» basés sur l'évaluation de la qualification par le titulaire de l'emploi <sup>(4)</sup>.

Lorsque la demande de main-d'œuvre et de compétences/qualifications est statique, il est relativement facile (du moins à court terme) d'évaluer les performances du marché du travail. Toutefois, un problème majeur de l'adéquation tient à ce que, dans les économies dynamiques, la demande de qualifications/compétences évolue selon des relations complexes.

Les mesures existantes de l'adéquation montrent souvent que chez les personnes ayant des qualifications de FEP, le chômage est moindre que chez celles qui en sont dépourvues. Toutefois, cela donne peu d'informations sur les performances des systèmes ou établissements de FEP. Un inconvénient majeur tient à ce qu'on ne peut utiliser que des niveaux d'éducation généraux sur une base comparative.

Dans les établissements de FEP, l'application du modèle client-fournisseur serait possible mais compliquée en raison du double point de vue de la relation client-fournisseur, qui varie selon que l'accent est mis sur le marché du travail (les employeurs étant alors les clients) ou sur le marché de l'éducation (les clients étant cette fois les élèves). À ce niveau, l'adéquation concerne essentiellement le passage réussi des diplômés dans le monde du travail, une dimension essentielle des modèles d'assurance qualité en Europe (Lassnigg, 2006).

Toutefois, cela aussi ne donne que des informations limitées sur l'adéquation au niveau des établissements, notamment si on prend le point de vue dynamique d'une demande fluctuante. Le placement des diplômés peut dépendre des conditions du marché du travail local.

Cedefop, Planas et al. (2001) montre la différence qu'il y a entre examiner l'inadéquation du point de vue des qualifications et du modèle client-four-

---

<sup>(4)</sup> Pour un exemple de l'approche «objective», voir Wolbers, 2002. L'analyse des compétences professionnelles en Grande-Bretagne est un exemple d'étude basée sur le concept «subjectif» (Ashton et al., 1999). Felstead, Gallie and Green (2002), *Work skills in Britain 1986-2001*. (<http://www.hrm.strath.ac.uk/teaching/classes/full-time-41939/reports/Workskills.pdf>).

nisseur et l'examiner du point de vue du savoir-faire et des compétences. Un point clé tient à ce que le marché du travail s'intéresse au savoir-faire et aux compétences plutôt qu'aux qualifications. Le savoir-faire et les compétences sont le résultat de processus complexes alliant l'éducation initiale et la FEP, l'expérience, le développement des ressources humaines dans l'entreprise, l'éducation complémentaire, différentes perspectives temporelles et des cadres institutionnels de relations industrielles s'appuyant sur les qualifications.

En conséquence, le rôle joué par les entreprises et les environnements imprévisibles sont importants pour l'acquisition de compétences. Un nouveau concept d'inadéquation mettant l'accent sur l'ajustement à différents types de déséquilibres a été élaboré (voir graphique 2).

Graphique 2: **Types d'inadéquation et ajustement**

	Déséquilibre cyclique (court terme)	Déséquilibre structurel (long terme)
<b>Croissance de la demande de compétences</b>	Type A: ajustement non réalisable de la FEP initiale, trop lent, entraînant un futur déséquilibre; Ajustement plutôt par les marchés du travail internes, le débauchage ou l'éducation et la formation complémentaires. Solution politique: formation générale élevée comme base d'ajustement des salariés	Type B: déséquilibre pouvant concerner les compétences générales (par exemple langue, TIC) ou des savoir-faire spécifiques; Ajustement par élaboration de programmes de FEP combinant une formation générale et des savoir-faire prêts à l'emploi. Solution politique: liens des différents systèmes de production de savoir-faire
<b>Croissance de l'offre de compétences</b>	Type C: ajustement par l'innovation, la réduction des avantages de l'éducation, l'acquisition de nouvelles compétences pendant la période d'entrée sur le marché du travail et l'augmentation des emplois instables. Ajustement par une expérience ambivalente du travail, risque de dévaluation des compétences. Solution politique: éducation et formation complémentaires sur la base d'une évaluation fiable de la demande de compétences	Type D: ajustement par de meilleurs choix éducatifs des jeunes. Les principales causes de déséquilibre doivent être analysées de manière appropriée. Solution politique: apport d'informations claires sur les coûts et avantages de l'éducation; mécanisme des prix grâce à la concurrence entre prestataires

Source: Cedefop, Planas et al., 2001, p. 358-362.

Le type d'inadéquation examiné dans le modèle client-fournisseur au niveau des qualifications est similaire au type B. Toutefois, lorsque la solution politique du modèle client-fournisseur met l'accent sur la FEP initiale, il est nettement plus vaste dans ce concept élargi de l'inadéquation des compétences.

## Preuve comparative et propre au pays de la relation entre l'offre et la demande en Autriche

Le rapport européen sur la compétitivité (Commission européenne – DG Entreprises, 2002) mesure l'adéquation entre l'offre et la demande par grands niveaux d'éducation atteints. La croissance de l'emploi aux trois niveaux d'éducation et de formation (faible, moyen et élevé) est comparée aux augmentations des niveaux d'éducation des personnes âgées de 15 à 64 ans entre 1995 et 2000. La comparaison des taux de croissance et le calcul des différences donne une indication générale de l'adéquation de l'offre et de la demande. Le graphique 3 compare les taux de croissance de l'emploi et le niveau d'éducation atteint à la fin des années 1990. La FEP autrichienne comprend trois filières au niveau moyen: apprentissage au niveau inférieur; écoles secondaires d'enseignement professionnel à temps plein (cycle court) au niveau intermédiaire (BMS); et écoles secondaires d'enseignement professionnel (cycle long) conférant une double qualification donnant accès à l'enseignement supérieur (BHS).

La forte proportion de personnes ayant atteint un niveau moyen d'éducation est facile à constater. La dynamique indiquée pour chaque pays par la longueur des colonnes 1 et 2 dans la partie supérieure du graphique 3 est supérieure à la moyenne en Autriche, en Espagne et en Finlande (taux de croissance de 10 % à 15 % contre environ 7 % dans l'UE-15). Une différence positive entre la croissance de la demande (emploi) et la croissance de l'offre (niveau de formation) dans la troisième colonne indique que la demande est plus dynamique que l'offre. Une différence négative indique que l'offre est excédentaire. À l'exception de l'Autriche et de la Suède, la différence est positive dans la plupart des pays européens. Dans la catégorie des personnes peu qualifiées, on constate une diminution de la demande et de l'offre dans l'UE-15 (de moins 3 % à moins 5 %). L'offre de travailleurs peu qualifiés diminue dans tous les pays à l'exception du Danemark, alors qu'on constate une légère croissance positive de la demande de travailleurs peu qualifiés dans cinq pays. Quelques observations valent la peine d'être faites:

- en Autriche, la tendance la plus forte est révélatrice d'une offre légèrement excédentaire dans les qualifications de haut niveau. Dans la plupart des pays, la demande de telles qualifications a dépassé l'offre;
- les tendances concernant les qualifications de niveau moyen sont plus fortes dans l'UE-15 qu'en Autriche. Il semble qu'il y ait une relation inverse: plus on dispose de qualifications de niveau moyen, moins la différence positive est importante, ce qui indique un déficit de l'offre;
- aux niveaux inférieurs de qualifications, la tendance autrichienne est similaire à celle de la Suède, de la Grèce et de l'Italie, où on constate un recul moyen de la demande et de l'offre. L'Autriche, le Royaume-Uni, la

Suède et la Grèce ont une différence négative à ce niveau, ce qui indique une offre excédentaire de qualifications de faible niveau.

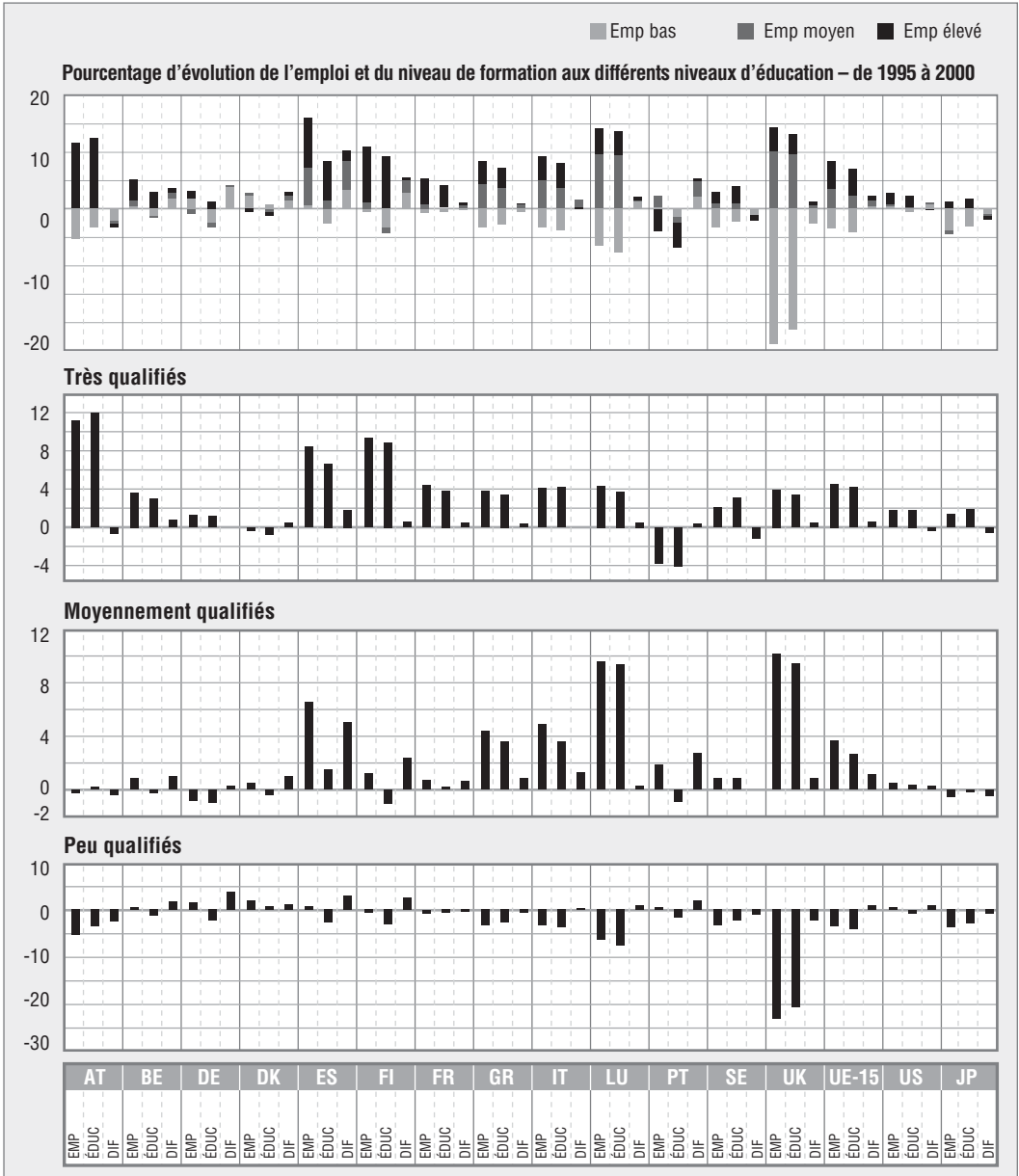
D'une manière générale, la situation de l'Autriche est aux extrêmes et est contraire à celle de la situation moyenne de l'UE.

La tendance transversale de l'offre et de la demande de la FEP autrichienne a été analysée pour une période similaire dans une étude nationale des principaux courants d'éducation et de formation et par grands groupes professionnels (Lassnigg, 2004; Lassnigg, 2002; Lassnigg, Prenner et Steiner, 1999). Les résultats indiquent une situation similaire:

- les estimations des niveaux de qualification formelle indiquent clairement une amélioration de la population active. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur et des BHS [écoles secondaires d'enseignement professionnel (cycle long)], les taux de croissance sont élevés, alors qu'ils sont faibles pour les qualifications de niveau moyen, et qu'ils reculent nettement pour la main-d'œuvre non qualifiée;
- une analyse des intensités et des structures standardisées «*shift-share*» montre que pour les qualifications de niveau moyen, l'emploi en apprentissage diminue, alors que la part des BMS [écoles secondaires d'enseignement professionnel à temps plein (cycle court)] augmente. Autrement dit, l'apprentissage perd de l'importance dans un domaine de l'emploi en expansion.



Graphique 3: Taux de croissance de l'emploi comparés aux taux de croissance du niveau d'éducation atteint, par niveaux, 1995-2000



Source: Commission européenne – DG Entreprises, 2002, p. 29.

Une autre analyse basée sur la comparaison des taux de changement dans certaines catégories de qualification a essayé de définir les tendances de l'adéquation entre l'offre de qualifications et les tendances de l'emploi <sup>(5)</sup>. Cet exercice a fait une projection de l'offre future du système d'éducation et de formation et a comparé les résultats aux indicateurs de l'emploi. Cette comparaison a porté sur dix catégories professionnelles pour chacun des quatre niveaux de programmes spécialisés au niveau de l'enseignement secondaire de deuxième cycle ou de l'enseignement supérieur. Les résultats ont fait ressortir certaines caractéristiques structurelles du système autrichien:

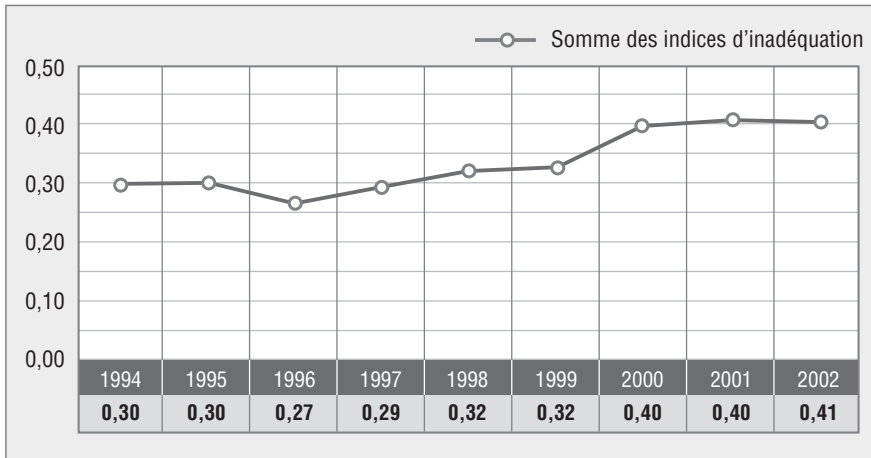
- faible niveau de correspondance entre l'emploi d'une part et l'éducation et la formation d'autre part, surtout si on tient compte de la vitesse du changement. La FEP et l'emploi divergent, dans la mesure où l'offre de FEP change plus lentement que l'emploi;
- tendance à la baisse des jeunes cohortes comparativement aux cohortes d'âge moyen et aux cohortes âgées. D'une manière générale, les taux de croissance positifs sont plus fréquents du côté de l'emploi que du côté de l'offre d'éducation et de formation.

La dissimilitude de la structure éducative des trois niveaux entre les différents secteurs est une autre mesure de l'inadéquation entre l'offre et la demande de qualifications utilisée dans le rapport européen sur la compétitivité. Les mesures indiquent une adéquation croissante en Autriche entre les salariés et l'ensemble de la population de 15 à 65 ans. La structure éducative des chômeurs est différente de celle des personnes qui sont en emploi. Comparativement à l'UE-15, la position relative des jeunes est meilleure que la situation globale de l'adéquation en 2000 en Autriche. Cela correspond à la tendance européenne. Les jeunes qui entrent sur le marché du travail peuvent améliorer l'adéquation dans les pays où l'inadéquation globale est importante, mais les mesures incitant à l'amélioration chez les jeunes peuvent également être faibles lorsque la situation est relativement conforme.

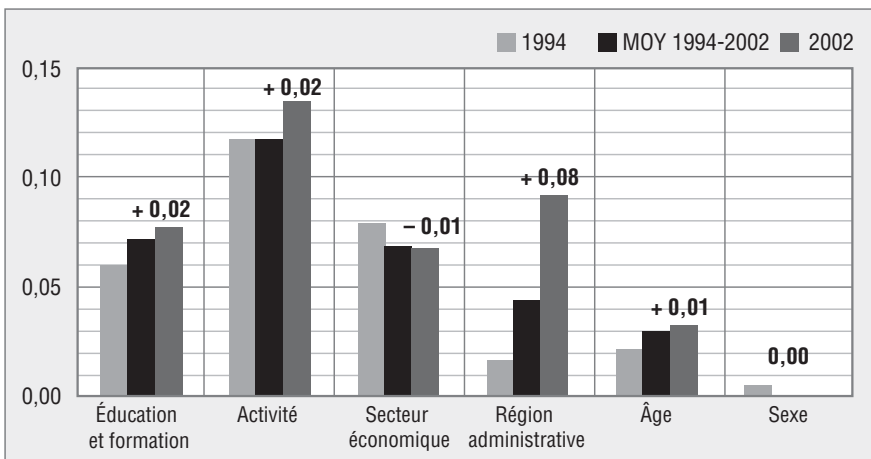
---

<sup>(5)</sup> Les résultats étaient basés sur un ensemble d'indicateurs calculés pour les deux périodes 1991-1995 (passé) et 1996-2000 (projection): (1) la proportion de l'offre absolue annuelle estimative (flux) d'éducation et de formation par rapport au nombre de personnes employées dans chaque spécialisation (EF-offre/EMPL-personnes employées); (2) la proportion (a) de la croissance / du recul de l'offre annuelle estimative par rapport au nombre de personnes employées dans chaque spécialisation comparativement à la croissance / au recul global de l'emploi dans cette spécialisation (b); (3) la répartition transversale des niveaux de qualifications dans les spécialisations professionnelles et vice versa.

Graphique 4: **Indice synthétique d'inadéquation en Autriche, 1994-2002**



Graphique 5: **Indices d'inadéquation pour les secteurs éducatifs, professionnels et économiques, et pour les régions, l'âge et le sexe, 1994, 2002, moyenne 1994-2002**



Source: Lassnigg et Markowitsch, 2004, p. 199-200.

L'indicateur d'inadéquation élaboré par Layard, Nickell et Jackman (1991) et calculé à partir de la variation du chômage pour les six variables <sup>(6)</sup> du graphique 4 fait ressortir, pour l'Autriche, une augmentation de 0,3 à 0,4 pendant la période 1994-2002. La variation des taux de chômage est la plus forte pour les groupes professionnels, moyenne pour les filières éducatives et les secteurs économiques et la plus faible pour les régions, l'âge et le sexe. L'inadéquation s'est considérablement accrue pour les régions, a augmenté pour l'éducation, l'activité et l'âge et a légèrement diminué pour les secteurs économiques (graphique 5). Pour la même période, toutefois, la courbe de Beveridge (utilisée pour mesurer l'inadéquation en fonction de la relation entre le chômage et les offres d'emplois) n'a pas indiqué d'augmentation du chômage structurel.

En résumé, la recherche actuelle sur l'adéquation entre l'offre et la demande de savoir-faire et de compétences sur le marché du travail donne, au mieux, une image générale des tendances passées et de la situation actuelle. Les méthodes de mesure de l'inadéquation sont rudimentaires. Elles donnent quelques indications sur les problèmes structurels du marché du travail mais sont loin de couvrir de manière suffisante la contribution du système de FEP.

## Le délai de l'adéquation: anticipation et prévoyance

### La prévoyance comme type d'élaboration de politique

Les systèmes de FEP fournissent des qualifications pour un avenir de plus en plus imprévisible. Les perceptions diffèrent quant aux délais pour l'offre et la demande. Les élèves veulent des qualifications pour le moyen ou le long terme. Les employeurs ont besoin de ressources humaines en fonction d'une demande qui peut rapidement évoluer. Les systèmes de FEP doivent résoudre ce problème. Toutefois, les délais d'acquisition des qualifications sont rarement donnés. Dans une certaine mesure, il existe un lien entre le délai prévu d'utilisation des qualifications et le degré de formalisation du système. Les qualifications prévues pour assurer la gamme complète de compétences nécessaires à une certaine activité ou profession sont censées durer plus longtemps, notamment en raison de l'importance de l'investissement nécessaire pour acquérir la «bonne» qualification.

La prévoyance est une méthode de production de connaissances et d'élaboration de politiques permettant d'établir systématiquement une corrélation entre le présent et le futur. Elle associe les informations sur les tendances et

---

(6) Éducation, activité, secteurs économiques, régions, âge et sexe. L'indicateur d'inadéquation est une mesure de la variation calculée à partir des taux de chômage dans les catégories des variables ( $u_i$ ) et du taux global ( $u$ ) (Layard, Nickell et Jackman, 1991, p. 310):  
 $MM = 0,5 * \text{var} (u_i / u) = \log(u / u_{\text{min}})$ .

les prévisions avec les plans stratégiques des principaux acteurs et leurs structures de communication et de réseau.

La prévoyance comprend trois éléments de base, l'horizon de temps, les connaissances et l'élaboration de politiques. Plus on se projette dans l'avenir, plus l'élaboration de politiques influence les événements aux dépens des connaissances et des informations et plus les résultats sont déterminés par les hypothèses posées. Au lieu de laisser les hypothèses régir l'élaboration des politiques (?), il est préférable d'examiner explicitement les mécanismes d'élaboration des politiques en demandant aux acteurs d'essayer de comprendre comment il est possible d'influer délibérément sur l'évolution du système de FEP.

Dans le domaine de l'éducation et de la formation, la relation entre l'offre et la demande dépend considérablement du passé. La structure des qualifications de la main-d'œuvre s'est constituée sur trois décennies, en partie en utilisant les structures de périodes antérieures. La relation entre l'offre et la demande change lentement grâce à l'offre annuelle venue de la formation et de l'éducation initiales. La formation et l'éducation continues entraînent des changements à court terme, mais pour qu'ils soient substantiels, il faut des moyens considérables. Il est également difficile d'offrir des mesures d'incitation pour des initiatives assurant une amélioration à long terme mais donnant peu de résultats visibles à court terme.

Des horizons prévisionnels raisonnables pour l'utilisation des qualifications et une combinaison raisonnable de compétences nécessaires à court et à long terme sont autant de questions clés influant sur la relation entre l'offre et la demande. L'acquisition de compétences à long terme et l'établissement d'une bonne relation entre la formation initiale et la formation continue sont indispensables à l'amélioration de la relation entre l'offre et la demande et sont primordiaux pour l'approche de prévoyance.

La prévoyance s'appuie sur les éléments suivants (Keenan et al., 2003, p. 6, p. 11):

- anticipation structurée et projections d'événements et de besoins à long terme;
- examen d'un large éventail de facteurs au moyen d'une approche interdisciplinaire, d'une mise en commun des ressources et de l'expertise;
- techniques formelles basées sur une expertise de déduction, la structuration de l'approche, la synthétisation des informations et des résultats obtenus;

---

(?) Ce point semble être étroitement lié à la complexité des méthodes de prévision. Plus j'essaie d'être réaliste, plus le modèle devient complexe et moins la relation entre les informations réelles et les hypothèses est transparente. Des méthodologies simples peuvent être plus éloignées de la réalité, mais les facteurs produisant les résultats sont plus transparents.

- méthodes interactives et participatives de débat exploratoire, analyse et étude, avec participation d'une grande diversité de parties prenantes;
- mise en place de nouveaux réseaux sociaux aussi importants, sinon plus, que les rapports formels et les points de décision;
- réseaux et canaux systématiques de communication entre différents acteurs;
- produits allant au-delà des scénarios et des plans. Une vision stratégique d'orientation avec un sens commun d'engagement est cruciale;
- reconnaissance explicite et explication des conséquences pour les décisions et actions actuelles;
- orientation à long terme (généralement une période de dix ans, mais avec pour objectif des décisions prises en connaissance de cause).

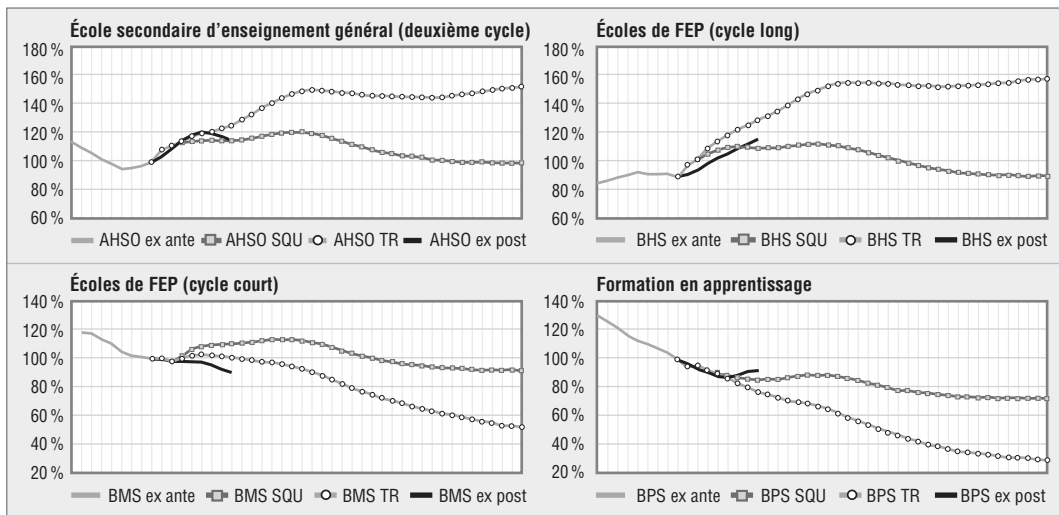
En résumé, la prévoyance associe l'application de procédures formelles avec les acteurs pour promouvoir un système favorisant la communication de résultats et leur intégration dans les procédures décisionnelles.

## Projections à moyen et à long terme de l'offre dans la FEP autrichienne

À supposer que la structure fondamentale du système de FEP soit stable, il est plus facile de faire une projection de l'offre que de la demande, compte tenu de l'évolution des choix éducatifs. Une question clé pour l'avenir consiste à savoir comment le fléchissement démographique à long terme du nombre de jeunes sera absorbé par le système d'éducation et de formation.

L'infrastructure éducative a été développée pour des cohortes d'âge nettement plus importantes que celles qui sont attendues dans l'avenir. Pour se faire une idée de l'importance du développement possible, deux scénarios extrêmes ont été calculés il y a quelques années. Le premier est un scénario de statu quo qui applique les taux de transition de la dernière année avant la projection (1983) aux prévisions démographiques. Le second est un scénario de tendance qui applique l'accroissement linéaire de l'évolution des taux de transition entre 1983 et 1993 aux prévisions démographiques. Le graphique 6 compare le résultat des deux scénarios au nombre actuel d'élèves. Il montre comme celui-ci se situe entre les scénarios extrêmes et comment le comportement dans le choix des options d'éducation et de formation a changé dans les années 1990 comparativement aux années 1980.

Graphique 6: Projections à long terme des nombres d'élèves au niveau secondaire supérieur, 1985-2030, relatif, 1993 = 100 %.



Source: equi-IHS

Malgré le fléchissement démographique, le scénario de tendance prévoit une croissance considérable dans les BHS (écoles secondaires d'enseignement professionnel à cycle long) et un déclin continu de la formation en apprentissage. Le scénario de statu quo donne un accroissement au niveau secondaire supérieur jusqu'en 2005-2010, suivi d'une diminution à long terme de 20 %.

Les chiffres actuels montrent que les choix des élèves quant à la voie à suivre sont très différents de la poursuite de la tendance des années 1980. Seules les écoles techniques et professionnelles à cycle long (BHS) suivent de près le scénario de tendance. Les écoles techniques et professionnelles à cycle court (BMS) reculent encore plus que prévu dans le scénario de tendance. Pour les deux voies restantes, les différences sont sensibles. La voie de l'enseignement général secondaire de deuxième cycle a suivi le scénario de tendance pendant quelques années, avant de décliner dans la seconde moitié des années 1990. La formation en apprentissage a plus ou moins suivi le scénario de statu quo.

L'évolution des choix en éducation et en formation est en grande partie conforme aux projections de la demande sur le marché du travail. Le problème le plus important est constitué par la demande croissante des jeunes pour des places dans les BHS (écoles secondaires d'enseignement professionnel à cycle long). Le système d'apprentissage doit plus ou moins s'en tenir au statu quo.

Ces projections indiquent d'éventuels futurs pouvant influencer la forme de la FEP et la politique de FEP (par exemple le profil de l'offre de qualifications

ou l'affectation des ressources), qui peuvent à leur tour être influencées par les politiques. L'anticipation, systèmes sociaux comprenant les principaux groupes intéressés par l'adéquation entre l'offre et la demande au niveau régional, peut constituer une base pour les décisions politiques respectives.

### **Prévisions, anticipation et questions d'application**

Selon les prévisions traditionnelles de la demande de compétences, le raisonnement veut que l'économie (ou le côté demande) ait besoin d'une certaine quantité de certains types de profils de compétences classés de manière empirique, sur une certaine période. Dans cette «observation objective», les principales tâches consistent à élaborer des descripteurs de compétences et une méthodologie basée sur l'observation et les prévisions. Ce point de vue extrêmement simplifié sert de point de départ à de nombreux exercices d'identification précoce des besoins de compétences.

La façon dont les prévisions sont utilisées est également une question et elle concerne les cadres institutionnels. La stabilité et le changement, et leur dynamique dans le temps, sont également un problème majeur. Dans une interprétation institutionnelle, les profils de compétences offrent une structure institutionnelle qui oriente et simplifie les processus d'adéquation et établit un rapport entre les différents acteurs (partenaires sociaux, prestataires d'éducation et de formation) et l'emploi, et les systèmes d'éducation et de formation. Toutefois, la fonction stabilisante de ces structures est limitée par le changement économique et social. Par conséquent, les structures institutionnelles doivent assurer la stabilité tout en étant adaptables au changement. Au cours des deux ou trois dernières décennies, une inadéquation entre les structures existantes et les nouvelles situations est apparue. Une forte tendance à abandonner les structures et à les remplacer par «le marché» s'est instaurée. Plus récemment, le débat a été centré sur la nécessité de mettre en place de nouvelles structures sur la base de nouveaux types de descripteurs, par exemple les compétences <sup>(8)</sup>.

Dans le paradigme de prévoyance, l'anticipation consiste à placer les procédures de prévision dans un cadre incluant les structures institutionnelles qui coordonnent l'offre et la demande <sup>(9)</sup>. Dans un cadre d'anticipation, les résultats des prévisions font partie d'un processus de communication et de connaissance avec pour objectifs:

---

<sup>(8)</sup> Voir le projet de l'OCDE sur la définition et la sélection des compétences: Rychen et Salganik, 2003; voir également OCDE-Résumé: <http://www.pisa.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf> (12.12.2005); plus récemment, l'Union européenne a entrepris la mise au point d'un cadre européen des certifications (CEC), qui essaie également de définir, pour les compétences, des descripteurs communs susceptibles de fonctionner comme des signaux sur les marchés de l'éducation et du travail (Internet: [http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/consultations\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/consultations_en.html) (12.12.2005).



- de combiner les connaissances formelles tirées des prévisions avec les connaissances informelles tirées d'autres sources;
- d'utiliser les résultats comme un élément de renforcement institutionnel en les intégrant dans les structures et en les utilisant pour orienter l'adaptation.

La combinaison systématique des résultats des prévisions avec les connaissances informelles d'autres parties concernées est une condition préalable à la diffusion des résultats. L'examen des plans d'action des différents acteurs génère de nouvelles connaissances. La communication entre acteurs, quant aux solutions, doit concerner les structures institutionnelles existantes qui, à leur tour, peuvent être adaptées comme résultat <sup>(10)</sup>.

Les procédures d'anticipation ne doivent pas seulement viser à détecter des besoins de compétences spécifiques, elles doivent également aborder la question du cadre institutionnel de construction des compétences, ainsi que les questions plus générales ayant une incidence sur l'offre et la demande de compétences (par exemple la démographie, le sexe, la politique économique et d'innovation ou le développement régional).

La relation entre les nouveaux processus modifiant les besoins de compétences comparativement aux politiques qui les changent pose une question spécifique et d'une portée nettement plus considérable concernant la nature qualitative des besoins de compétences. D'importantes recherches ont suivi l'étude de Finegold et Soskice (1998) montrant que, globalement, une trajectoire de hautes compétences n'émerge que si des politiques appropriées en faveur de l'innovation sont appliquées. En suivant cet argument et en tenant compte des résultats sur le large éventail de bénéfices économiques tirés de l'éducation, la notion de «besoins objectifs de compétences» devient plus relative, puisque les besoins de compétences sont également subordonnés aux décisions stratégiques.

---

(9) Cette question peut être comprise comme une réponse à la question sur la différence entre l'approche de planification de la main-d'œuvre et le nouveau concept d'«identification précoce» demandé rhétoriquement par le Cedefop, Psacharopoulos (2005, p. 32) dans son commentaire sceptique sur ces questions.

(10) Lindley (2002, p. 135) a attiré l'attention sur les problèmes liés à la communication des résultats des prévisions à un plus large éventail d'utilisateurs et à leur utilisation pour l'élaboration d'un processus de pratique réflexive.

## Système d'anticipation et qualité de l'adéquation

### **Un cadre de «politique d'adéquation»**

Il existe au moins deux grandes approches d'adéquation entre l'offre et la demande de qualifications en FEP initiale. Premièrement, celle de profils assez larges de l'offre visant à absorber le changement en accroissant la flexibilité des individus et des entreprises (l'approche de flexibilité). Deuxièmement, celle de profils spécifiques de l'offre liés à la demande (l'approche de spécificité).

La première approche évite le problème de l'inadéquation visible mais rend difficile l'évaluation de la qualité de l'adéquation. La deuxième pose le problème de l'adaptation à l'évolution de la demande. En réalité, la plupart des systèmes associent flexibilité et spécificité. Quelle que soit l'approche, les principales dimensions de la procédure d'adéquation sont examinées ci-dessous.

### **Production et diffusion d'informations et de connaissances**

Cela inclut la façon dont les inadéquations sont détectées (informellement, formellement), l'aspect temps (court, moyen et long terme) et les approches adoptées (réactives ou proactives). Cela inclut également les domaines d'inadéquations à améliorer et la façon dont les informations sont communiquées. L'étude du système autrichien d'anticipation montre que des informations essentiellement informelles sont utilisées pour prendre des décisions sur les changements de l'offre.

### **Actions répondant à des inadéquations perçues**

Les types d'actions entreprises pour améliorer l'adéquation incluent de nouvelles stratégies visant à assouplir et élargir le processus ou, selon le cas, le rendre plus spécifique et plus actuel. Ces actions concernaient les individus, les entreprises, le secteur de l'éducation, le secteur politique, le secteur public et la recherche ayant des responsabilités implicites ou explicites dans les pratiques d'adéquation pouvant être renouvelées, ainsi que dans la nature des informations diffusées entre eux et le mode de diffusion. Dans le système d'anticipation autrichien, la question de l'élargissement des profils a été examinée mais il a été difficile de modifier la voie traditionnelle de la spécificité. Par conséquent, l'action menée en réponse aux inadéquations a été axée sur la mise à jour des profils et des procédés dans la pratique d'enseignement et sur le choix des programmes par les élèves. Les changements ont été effectués malgré le peu d'informations formelles sur l'adéquation.

## **Relations entre formation et enseignement professionnels initiaux et formation et enseignement professionnels continus en ce qui concerne l'adéquation**

On considère souvent que la FEP initiale est orientée sur l'offre et la FEP continue sur la demande. Par conséquent, en ce qui concerne l'adéquation, on considère que la FEP initiale concerne des tâches plus générales et à long terme et que la FEP continue concerne des tâches plus spécifiques d'adaptation. Ainsi, dans la FEP initiale, l'adéquation serait plus fortement régie par l'anticipation et la prévoyance de tendances à long terme, et dans la FEP continue, elle le serait plus par la demande et l'offre du marché du travail à court terme. Un objectif stratégique visant à améliorer l'adéquation consisterait à coordonner la FEP initiale et la FEP continue. Toutefois, plus récemment, les stratégies de formation tout au long de la vie ont plongé ces secteurs dans le flou. Les deux doivent répondre à la demande et tenir compte des aspects généraux et spécifiques des tendances à long terme. Dans le système autrichien, cette division est dans une certaine mesure présente. Toutefois, il n'existe aucune coordination systématique des secteurs et on est peu porté à croire que la FEP continue prendra en charge la formation spécialisée et soulagera le rôle de la FEP initiale dans ce domaine.

### **Le système d'anticipation autrichien**

L'analyse du système d'anticipation autrichien a essentiellement porté sur quatre aspects:

- la structure de communication entre les principaux acteurs;
- la pratique des prévisions et l'état de l'art en la matière;
- les cas de pratique d'anticipation régionale et sectorielle;
- les instruments disponibles pour mesurer l'adéquation.

L'analyse de la structure de communication (Henkel et Markowitsch, 2005) montre que le flux d'informations et de connaissances entre les principaux acteurs est traité dans différentes parties des systèmes de FEP initiale et de FEP continue. Différents schémas ont été observés, mais tous mettent fortement l'accent sur les connaissances informelles. Dans divers secteurs, différents acteurs jouent le rôle principal dans le processus de communication. En ce qui concerne la structure, l'inclusivité, l'ouverture et l'adaptabilité, c'est dans la formation par apprentissage et l'enseignement polytechnique que la communication est la plus développée. La FEP continue s'est concentrée sur l'adaptabilité. Le système d'anticipation dans les écoles d'enseignement professionnel de cycle court est moins développé, avec un faible niveau d'ouverture et d'adaptabilité.

Le système d'anticipation s'appuie essentiellement sur des connaissances informelles, car il n'existe pas de prévisions formelles régulières (Markowitsch

et al., 2005; Lassnigg, 2002). Des pratiques informelles d'anticipation sont en place dans plusieurs domaines de la FEP autrichienne. Trois cas ont été analysés de manière plus spécifique (Steiner, 2005): l'apprentissage et la FEP à temps plein en milieu scolaire (cas sectoriels) et la formation au marché du travail dans une province autrichienne (cas régional). L'analyse a montré qu'une perspective générale manque. Les cas sectoriels sont axés sur leur structure interne sans référence à la situation générale. Ici, les différences de perspective sur l'adéquation transparaissent dans la mesure où les procédures d'anticipation se situent au niveau d'établissements en concurrence. Des procédures manquent pour l'instant au niveau du système.

Une mesure régulière de l'adéquation entre l'offre et la demande fait défaut. Une analyse systématique des indicateurs d'adéquation et de leur application à la situation en Autriche illustrée ci-dessus a été réalisée pour la première fois dans le cadre de l'étude.

### **Une approche régionale innovante de l'anticipation**

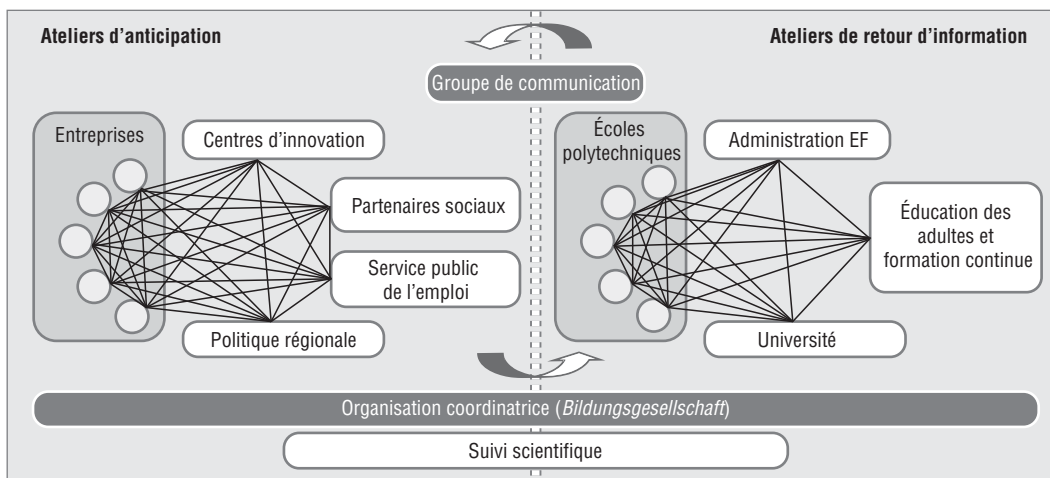
À la suite d'une initiative de coordination du secteur polytechnique au niveau régional, une approche spécifique de l'anticipation a été élaborée en Basse-Autriche, près de Vienne.

Elle a commencé en 2000 par des projections régionales de l'offre et de la demande et par un projet de scénario visant à identifier les principaux facteurs de développement de l'éducation tels qu'ils sont perçus par les principaux acteurs régionaux. Après consultation de ces derniers pour s'assurer de leur agrément et de leur intérêt, le projet a été mis sur pied. Il visait à:

- mettre au point un mécanisme qualitatif d'anticipation des besoins de compétences en sus des prévisions;
- créer un groupe de réflexion régional d'acteurs dans des systèmes d'innovation en matière d'emploi;
- analyser des questions pertinentes dans un cadre associant recherche et pratique;
- fournir des informations aux écoles polytechniques et au système régional d'éducation et de formation.

Une structure a été mise en place (résumée au graphique 7). Des entreprises clés ont été sélectionnées et le modèle a été examiné avec les participants. Les principales activités ont été l'organisation, deux fois par an et avec des acteurs de l'emploi/l'innovation, d'«ateliers d'anticipation» sur des thèmes choisis, suivis d'«ateliers d'information de retour» organisés avec des acteurs de l'éducation et de la formation. La préparation et le suivi du processus ont été assurés par l'organisme de coordination avec des conseillers scientifiques. Les membres étaient reliés par une plate-forme Internet leur donnant accès aux résultats et leur permettant de discuter et d'échanger leurs points de vue.

Graphique 7: Structure du projet d'anticipation en Basse-Autriche



Environ 60 personnes ont été sélectionnées dans les secteurs indiqués (deux tiers d'entreprises stratégiques de tailles diverses dans différents secteurs, représentant environ 5 % des salariés de la région). Six ateliers d'anticipation ont été organisés sur les demandes de compétences en TIC, sur la coopération entre les entreprises et les établissements d'éducation et de formation, sur les qualifications clés, sur l'apprentissage tout au long de la vie, sur la R&D et l'innovation, et sur les compétences professionnelles spécialisées. Les problèmes ont été définis et résolus du point de vue des différents acteurs.

Les participants ont évalué les résultats et les échanges d'expérience, et un processus de développement d'une conscience communautaire est en cours. Les ateliers d'information de retour avec les prestataires d'éducation et de formation ont été mis en place après synthèse des résultats des ateliers d'anticipation. L'instauration d'un climat de confiance est une question essentielle. La mise au point d'un système de prévision de la demande de savoir-faire et de compétences a été un sujet de préoccupation pour les prestataires d'éducation. La discussion sur la R&D et l'innovation a mis au jour des problèmes fondamentaux d'information entre les différents acteurs et a donné lieu à de nombreuses propositions d'amélioration, par exemple la mise en place d'une base d'informations sur les sujets de recherche des établissements de la région.

Le projet peut être perçu comme une étape de construction d'une région apprenante, consistant d'abord à calculer les besoins totaux de l'économie en éducation et en formation. Ce calcul doit tenir compte de ce que les différents acteurs peuvent faire d'eux-mêmes et de ce qu'ils attendent des éta-

blissements d'éducation et de formation et des décideurs. L'amélioration des structures de R&D et de l'innovation dans la région est envisagée comme premier projet. Le projet évolue ainsi vers la mise en place d'un réseau local d'apprentissage par l'action chez les divers acteurs, le type de région apprenante envisagé par le projet Cedra (Nyhan, 2005).

## Conclusions

Les stratégies actuelles sont trop grossières pour permettre d'observer la qualité de l'adéquation dans les systèmes de FEP spécialisés. En Autriche, des déclarations d'ordre général peuvent être faites sur la qualité de l'adéquation. Une stratégie de qualité visant à améliorer la qualité de l'adéquation a besoin d'objectifs opérationnels pour les différents secteurs de FEP. Le niveau d'adéquation souhaité entre l'offre et la demande et le délai sont des aspects essentiels pour la détermination de ces objectifs. Par exemple, un programme vise-t-il à assurer une productivité immédiate dans certains lieux de travail ou s'attend-on à un prolongement de la période d'apprentissage? Quels éléments d'un programme doivent être durables et lesquels auront besoin d'être actualisés au bout d'une courte période? La formulation d'objectifs de ce type permet de disposer de repères pour évaluer les progrès réalisés.

Un résultat plus général de la formulation d'objectifs serait de décider du niveau d'agrégation ou de spécialisation utilisé pour analyser la qualité de l'adéquation. Les niveaux de formation sont trop grossiers pour évaluer la qualité d'adéquation de la FEP; toutefois il n'est pas réaliste d'attendre une relation «un-pour-un» entre un programme et une catégorie d'emploi – la fameuse *pilot analogy* formulée par Mark Blaug. La spécification d'une adéquation se situant entre les deux rendrait plus clairs qu'ils ne le sont actuellement les objectifs de la FEP et les décisions d'investir dans un certain degré de spécialisation de la FEP. Les objectifs des programmes de FEP doivent être plus clairement spécifiés, par exemple en ce qui concerne le niveau souhaité d'adéquation entre qualifications et emplois, et en ce qui concerne le délai prévu d'utilisation.

L'anticipation de besoins futurs a été formulée dans le paradigme de prévoyance défini comme un processus social de gestion des connaissances associant la reconnaissance à l'élaboration des politiques et au processus décisionnel. Cette tâche va au-delà des simples prévisions. L'intégration des connaissances informelles des acteurs et de leurs plans stratégiques dans le processus est un élément essentiel de l'anticipation. Les éléments suivants sont nécessaires pour mettre en place un système d'anticipation:

- connaissances sur le statu quo de l'adéquation;
- prévoyance sur l'offre, la demande et l'adéquation;

- système exhaustif de partage des connaissances entre tous les principaux acteurs, y compris les délibérations sur les objectifs et leur mesure;
- suivi des mécanismes pendant le cycle de qualité;
- flux de communication inclusifs dans le système.

Les expériences menées en Autriche ont été utilisées comme des exemples d'étapes vers la réalisation d'un système d'anticipation plus complet.

La future adéquation entre l'offre de compétences assurées par l'éducation et la formation est fortement influencée par la tendance démographique au vieillissement de la population. L'offre de compétences assurées par la FEP initiale est affectée en termes de quantité et d'inscription dans différents programmes. La relation entre les entrées dans le système et les sorties du marché du travail à mesure que les gens partent à la retraite, et le taux de remplacement ont besoin d'une analyse plus fine tenant compte des changements sectoriels et professionnels de l'emploi.

En ce qui concerne la FEP, à court terme, l'impact global sur les performances du marché du travail sera – du moins potentiellement – plus important pour la FEP continue que pour la FEP initiale car les entrées sur le marché du travail depuis la FEP initiale sont limitées à une cohorte d'âge par an. Potentiellement, la FEP continue, en fonction des taux de participation, peut avoir un impact immédiat plus vaste sur les flux et les transactions sur le marché du travail. La FEP initiale contribue, progressivement et année par année, au renouvellement du stock de ressources humaines. Une inadéquation structurelle permanente entraînerait des problèmes considérables à moyen et à long terme. Combinée au vieillissement de la population, la dynamique croissante de l'évolution de la demande se traduit par une double compression du renouvellement du savoir-faire et des compétences.

L'anticipation doit être un élément essentiel de la politique d'adéquation. L'intégration de l'adéquation et de l'anticipation dans le cycle de qualité nous amène à poser deux questions. Comment l'amélioration de l'adéquation peut-elle faire partie du cycle de qualité? Quel rôle l'anticipation peut-elle jouer?

La qualité en ce qui concerne le processus décisionnel nécessite une évaluation des mécanismes d'orientation et de décision permettant d'identifier les conditions préalables à l'amélioration de la procédure d'adéquation. L'analyse de la procédure d'anticipation a montré comment différents acteurs se situent les uns par rapport aux autres. Une stratégie de qualité visant à améliorer l'adéquation nécessite, premièrement, la mise en place d'un système de communication entre les acteurs qui produise et diffuse les connaissances nécessaires à l'évaluation du statu quo. Deuxièmement, les acteurs du secteur de l'emploi doivent avoir la possibilité d'intégrer des connaissances informelles et des plans d'action dans le processus. Troisièmement, l'utilisa-

tion des résultats de la procédure de prévoyance dans le processus décisionnel doit être garantie. Quatrièmement, un processus régulier de suivi de la relation entre l'offre et la demande doit être mis en place.

En outre, l'adéquation peut être spécifiée comme objectif pour l'ensemble du cycle de qualité. À chaque stade, des mesures appropriées doivent être élaborées (source d'information: acquisition et production d'informations; processus: disponibilité et diffusion d'informations; produit: réaction de l'offre de FEP à la demande; résultat: adaptation et innovation de l'offre de FEP). Il existe différents processus d'activités d'anticipation à différents niveaux et dans différents domaines des systèmes de FEP, comme en Autriche. Ces activités doivent être identifiées et rattachées et doivent disposer des connaissances et des ressources nécessaires.

Un dernier message concerne la complexité du problème de l'adéquation. Nous avons examiné les différents aspects du problème, du niveau macroéconomique agrégé au niveau des compétences individuelles, et la co-production de compétences dans les différents systèmes d'éducation et de formation, y compris dans les entreprises. Ces différents aspects sont dans une grande mesure séparés les uns des autres dans les systèmes d'éducation et de formation d'aujourd'hui et dans l'élaboration des politiques. Une cause majeure de cette séparation est souvent associée à des structures institutionnelles historiques. L'anticipation et la prévoyance, et une bonne compréhension des corrélations de l'offre et de la demande à tous les niveaux et dans tous les sous-systèmes des acteurs grâce à la mise en place d'un système d'anticipation, avec l'aide de connaissances formelles, peuvent contribuer à l'intégration de ces structures de FEP souvent fragmentées. En ce qui concerne les deux approches du problème de l'adéquation, à savoir l'approche de flexibilité et l'approche de spécificité, la différence concernant le problème de l'adéquation est peut-être moins grande qu'il y paraît à première vue.

## Bibliographie

- Ashton, D. et al. *Work skills in Britain*. Oxford: SKOPE – Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance (rapport de recherche), 1999.
- BCE – Banque centrale européenne. *Inadéquations du marché du travail dans les pays de la zone euro*. Francfort-sur-le-Main: BCE, 2002.
- Béduwé, C.; Espinasse, J.-M. *Certificates, skills and job market in Europe: a summary report of a comparative study conducted in Germany, Spain, France, Italy, the Netherlands, United Kingdom*. Actes des journées de La Ciotat, 18-21 septembre 1996. (CEREQ Document séminaires; 120), 1997.



- Commission européenne – DG Entreprises. *Rapport sur la compétitivité des entreprises 2002*. Luxembourg: Office des publications, 2002 (doc. SEC(2002)528).
- Commission européenne – DG Emploi et Affaires sociales. *L'emploi en Europe 2002*. Luxembourg: Office des publications, 2002. Disponible sur Internet: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/sep/employment\\_in\\_europe2002.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/sep/employment_in_europe2002.pdf) [cité le 7.12.2007].
- Felstead, A.; Gallie, D.; Green, F. *Work skills in Britain 1986-2001*. Leicester: Centre for Labour Market Studies, 2002. Disponible sur Internet: <http://www.skope.ox.ac.uk/WorkingPapers/Workskills%20in%20Britain.pdf> [cité le 7.12.2007].
- Finegold, D.; Soskice, D. The failure of training in Britain: analysis and prescription. *Oxford Review of Economic Policy*, 1988 (automne), p. 21-51.
- Henkel, S.; Markowitsch, J. Analyse der Kommunikationsprozesse in vier Berufsbildungsteilsystemen. In: Lassnigg, L.; Markowitsch, J. (dir.) *Qualität durch Vorausschau*. Innsbruck-Vienne: StudienVerlag, 2005, p. 31-75.
- Keenan, M.; Abbott, D.; Scapolo, F.; Zappacosta, M. *Mapping foresight competence in Europe: the Eurofore pilot project*. Séville: IPTS, 2003. (IPTS Technical report series, EUR 20755 EN). Disponible sur Internet: <ftp://ftp.jrc.es/pub/EURdoc/eur20755en.pdf> [cité le 6.12.2007].
- Lassnigg, L. Projections of qualifications and occupations in Austria - Short-term approaches, macro perspective and emphasis on the supply side. In: Neugart, M.; Schömann, K. (dir.). *Forecasting labour markets in OECD countries: measuring and tackling mismatches*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2002, p. 240-282.
- Lassnigg, L. *Indicators for quality in VET: European experience: a report commissioned by Cedefop*. Vienne: IHS, 2003 (IHS Sociological series; 63). Disponible sur Internet: <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs63.pdf> [cité le 10.12.2007].
- Lassnigg, L. To match or mismatch? The Austrian VET system on struggle with diverse and changing demand. In: Gramlinger, F.; Hayward, G.; Ertl, H. (dir.) *Berufs- und Wirtschaftspaedagogik – online: vocational and business education and training in Europe: qualifications and the world of work,, n° 7*, 2004. Disponible sur Internet: [http://www.bwpat.de/7eu/lassnigg\\_at\\_bwpat7.pdf](http://www.bwpat.de/7eu/lassnigg_at_bwpat7.pdf) [cité le 7.12.2007].
- Lassnigg, L. Monitoring by statistical indicators. In: Federal Ministry for Education, Science and Culture (dir.) *Quality in education and training. Cases of good practice in vocational education and training and higher education*, 2006, p. 59-74. Disponible sur Internet: [http://www.equi.at/pdf/report%20jqnc%20\\_10-04-2006\\_\\_web.pdf](http://www.equi.at/pdf/report%20jqnc%20_10-04-2006__web.pdf) [cité le 4.12.2007].
- Lassnigg, L.; Markowitsch, J. (dir.) *Qualität durch Vorausschau: Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung*. Innsbruck: StudienVerlag, 2004.

- Lassnigg, L.; Prenner, P.; Steiner, P. *Die Zukunft der österreichischen Qualifikations- und Berufslandschaft*. Vienne: Wissenschaftsverlag, 1999 (AMS report 9).
- Layard, R.; Nickell, S.; Jackman, R. *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*. Oxford: OUP, 1991.
- Lindley, R.M. Projections and institutions: the state of play in Britain. In: Neugart, M.; Schömann, K. (dir.) *Forecasting labour markets in OECD countries: measuring and tackling mismatches*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2002, p. 108-150.
- Markowitsch, J. et al. Forschungsgestützte Ansätze der Antizipation: Qualifikationsbedarfsanalysen in Österreich. In: Lassnigg, L.; Markowitsch, J. (dir.) *Qualität durch Vorausschau*. Innsbruck: StudienVerlag, 2005, p. 77-122.
- Nyhan, B. *Learning together for local cooperation in the learning region*. Document présenté lors de l'ECER, Dublin, 7-10 septembre 2005.
- Planas, J. et al. The skills market: dynamics and regulation. In: Cedefop; Descy, P.; Tessaring, M. (dir.) *Training in Europe: second report on vocational training research in Europe 2000: background report*. Luxembourg: Office des publications, 2001, vol. 2, p. 313-381. (Cedefop Reference series).
- Psacharopoulos, G. Relier la recherche, la politique et la pratique. In: Cedefop. *Reconnaître les besoins de compétences pour l'avenir : recherche, politique et pratique*. Luxembourg: Office des publications, 2005, p. 30-39. (Cedefop Reference series; 60).
- Rychen, D.S.; Salganik, L.H. (dir.) *Key competencies for a successful life and a well-functioning society*. Göttingen: Hogrefe & Huber, 2003.
- Shavit, Y.; Müller, W. *From school to work*. Oxford: Clarendon Press, 1998.
- Steiner, M. Qualitativ-praktische Aspekte der Antizipation. In: Lassnigg, L.; Markowitsch, J. (dir.) *Qualität durch Vorausschau*. Innsbruck: StudienVerlag, 2005, p. 123-178.
- Wolbers, M.H.J. Job mismatches and their labour market effects among school leavers in Europe. In: Müller, W. et al. (dir.) *Indicators on school-to-work transitions in Europe - Evaluation and analyses of the LFS 2000 Ad hoc module data on school-to-work transitions: indicator report*. Mannheim: MZES, 2002, p. 60-69. Disponible sur Internet: [http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/papers/LFS\\_indicator\\_report.pdf](http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/papers/LFS_indicator_report.pdf) [cité le 4.12.2007].