Mesures visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre: Enseignements pour la politique future

Introduction

La forte reprise du marché du travail à la suite de la pandémie de COVID-19 et les tendances démographiques actuelles ont aggravé les pénuries de main-d'œuvre dans l'UE. Au troisième trimestre 2022, le taux de vacance d'emploi moyen dans l'UE a atteint un niveau historique proche de 3 %. Pour près d'un tiers des employeurs européens, ces pénuries constituent un facteur limitant la production et la prestation de services. La course aux talents est particulièrement intense dans des pays comme l'Autriche, la Belgique, la République tchèque, l'Allemagne et les Pays-Bas. Des différences sectorielles sont également constatées: les pénuries dans le secteur des soins de santé et le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) ont été aggravées par la pandémie. Avec la levée de la plupart des restrictions, les tensions sur le marché du travail se sont également accrues dans des secteurs tels que l'hôtellerie et le commerce de détail, qui avaient été particulièrement concernés par le confinement et avaient perdu de la main-d'œuvre. En effet, beaucoup de travailleurs ont trouvé un emploi dans des secteurs offrant de meilleures conditions de travail. L'incidence de la transition écologique et numérique pèse de plus en plus sur l'inadéquation des compétences. Elle aggrave la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Les compétences numériques deviennent de plus en plus des compétences essentielles.

Le sous-emploi de la main-d'œuvre a atteint son niveau le plus bas depuis une décennie fin 2022 et les disparités entre les pays subsistent. Il existe donc encore des possibilités d'intégrer la main-d'œuvre sous-utilisée sur le marché du travail.

Contexte politique

Les institutions de l'UE, les gouvernements nationaux et les partenaires sociaux ont reconnu l'importance de la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre. Elle transparaît dans de nombreuses recommandations spécifiques par pays. De nombreuses initiatives de l'UE ont une incidence sur ce phénomène complexe qu'elles ciblent, notamment en lien avec la transition écologique et numérique, les compétences, la mobilité et la migration. La Commission européenne a déclaré 2023 Année européenne des compétences afin d'insister davantage sur l'importance du développement initial et continu des compétences pour répondre aux exigences du marché du travail européen.

Principales conclusions

- Les principaux facteurs à l'origine de la pénurie de main-d'œuvre varient selon les secteurs, les professions et les régions. Les mesures visant à y remédier doivent prendre en compte ces facteurs. Elles doivent renforcer l'attractivité de certains secteurs et de certaines professions, favoriser le recours à une main-d'œuvre sous-utilisée et mieux faire correspondre l'offre et la demande en améliorant l'utilisation de la main-d'œuvre existante et en la retenant.
- Les pénuries de main-d'œuvre touchent particulièrement les secteurs où les conditions de travail sont difficiles, comme le secteur de la santé et celui des soins de longue durée. Ce facteur, associé à de faibles niveaux d'investissement, aux conséquences de la pandémie et à un marché du travail marqué par des disparités selon le genre, contribue à la pénurie de travailleurs dans le secteur des soins de santé et des soins de longue durée. Les pénuries dans ces secteurs devraient s'intensifier au cours des prochaines années en raison du vieillissement de la population et de la main-d'œuvre du secteur. Ce point est essentiel. En effet, les déficits de main-d'œuvre dans ces secteurs peuvent avoir des répercussions sur les pénuries d'autres secteurs si des goulets d'étranglement apparaissent dans le traitement des problèmes de santé.
- La majorité des mesures visant à remédier aux pénuries dans les secteurs de la santé et des soins de longue durée sont axées sur la rémunération et les conditions de travail. Même si les initiatives visant à résoudre le problème des bas salaires dans certains pays d'Europe centrale et orientale ont permis de réduire le nombre de demandes de reconnaissance des qualifications pour travailler à l'étranger, les initiatives axées sur les salaires en général peuvent s'avérer insuffisantes pour attirer les travailleurs dans les villes et villages plus éloignés. Les raisons sont des soins de santé de moindre qualité, des infrastructures éducatives restreintes et d'autres facteurs liés à la qualité de vie. Des paiements spécifiques pour attirer des professionnels de santé dans ces régions ont révélé une certaine efficacité. Cependant, se concentrer uniquement sur la rémunération est souvent insuffisant en l'absence d'autres interventions visant à accroître l'attrait des conditions de travail et des conditions de vie. D'autres facteurs liés aux conditions de travail ont également leur importance: une plus grande autonomie concernant les horaires de travail, l'accès à la formation et à l'effet de carrière, un travail intéressant.

- Dans le secteur des TIC, les raisons principales expliquant les pénuries sont le manque d'anticipation et la mauvaise adéquation des compétences entre l'offre et la demande. La faible représentation des femmes est un facteur supplémentaire. En 2022, 6 % des entreprises européennes avaient des postes vacants difficiles à pourvoir concernant des emplois nécessitant des compétences spécialisées en TIC, soit 3,4 points de plus qu'en 2014. De ce fait, les mesures adoptées portent généralement sur: sensibiliser à l'existence de carrières pertinentes, fournir des modèles de rôles féminins et proposer des formations aux filles et aux femmes. Certaines initiatives destinées aux migrants et à d'autres groupes de femmes en situation de vulnérabilité comprennent également des mesures d'accompagnement pour permettre aux femmes d'accéder au marché du travail, notamment l'aide à la garde d'enfants.
- Dans le secteur de la santé et dans celui des TIC, l'intégration des migrants et des réfugiés constitue un autre aspect des mesures axées sur la sous-utilisation de la main-d'œuvre. Pour ce faire, des systèmes rationalisés d'évaluation et d'accréditation des qualifications acquises à l'étranger sont mis en œuvre, des formations courtes et modulaires sont proposées pour enseigner toute matière supplémentaire requise pour l'accréditation dans le pays d'accueil, ainsi qu'une formation linguistique.
- Des mesures visant à améliorer l'utilisation de la main-d'œuvre existante sont présentes dans tous les secteurs et au niveau de tous les déficits de compétences. Elles jouent sans doute un rôle plus important pour le secteur des TIC et pour les postes liés à la transition verte et numérique. Là, l'inadéquation des compétences est un facteur de pénurie plus significatif. Étant donné les évolutions technologiques en cours et la nécessité d'identifier clairement les futurs besoins de compétences dans une économie respectueuse de l'environnement, la collaboration entre les gouvernements, les partenaires sociaux et les prestataires de formation est fondamentale pour recenser les besoins de compétences existants, pour prévoir les futurs besoins, et pour adapter le contenu et l'offre de formation à ces besoins futurs.
- Le rôle des partenaires sociaux et des autres parties prenantes clés est essentiel pour garantir que ces efforts correspondent à des stratégies plus larges visant à développer des secteurs particuliers aux niveaux national et régional, à atteindre des objectifs en matière de climat et à permettre la mise à disposition des compétences requises. En ce qui concerne les compétences vertes et les emplois verts, l'accent est mis sur le «développement du marché et de la demande» et sur le renforcement de la perception initiale des compétences à inclure dans les nouveaux programmes, par exemple dans le secteur de la construction.
- L'un des principaux défis à relever à cet égard est l'absence de définition claire et de formation associée aux emplois verts et aux compétences vertes. En raison notamment des engagements pris dans le cadre du paquet «Ajustement à l'objectif 55», la demande concernant ces compétences devrait augmenter. Certains secteurs et certaines professions sont susceptibles d'être particulièrement touchés. Une partie, notamment le secteur de la construction, connait déjà d'importantes pénuries de main-d'œuvre. En l'absence d'intervention politique, cette situation risque de s'aggraver. En effet, la demande d'utilisation des technologies renouvelables et la demande de modernisation augmentent dans le cadre professionnel et dans le cadre domestique, en partie sous l'effet de l'agenda de la réglementation.
- Les recherches mettent en évidence la nécessité d'apporter un soutien aux microentreprises et aux petites entreprises pour recenser les déficits de compétence et proposer des formations flexibles et abordables aux cadres et aux travailleurs.
- Même si, ces dernières décennies, une importance croissante est accordée à la nécessité d'élaborer des politiques fondées sur des données factuelles, une évaluation qualitative des politiques reste rare. Environ 65 % des politiques évaluées dans le cadre de cette étude ne disposaient que de données sommaires ou incomplètes pour évaluer leurs résultats.

Orientations politiques

- L'élaboration d'une politique efficace nécessite de bonnes informations de référence concernant la nature exacte et les causes de la pénurie comme du sous-emploi sur le marché du travail. Cette démarche permet d'orienter avec précision les mesures destinées à renforcer l'attractivité, à recourir aux ressources sous-utilisées et à garantir une meilleure adéquation des compétences entre l'offre et la demande.
- Les principales parties prenantes, notamment les partenaires sociaux, les entreprises et les prestataires de formation, devraient participer à la définition des compétences requises spécifiques et à la définition du contenu de la formation de manière continue, idéalement dans le cadre de structures stables. Les partenaires sociaux sectoriels au niveau national ont un rôle essentiel à jouer dans le traitement des facteurs liés à la rémunération et aux conditions de travail, qui sont les principales causes de pénuries de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs présentant un niveau élevé d'emplois vacants.
- Les mesures destinées aux groupes sous-utilisés sur le marché du travail devraient apporter un accompagnement complet afin de cibler non seulement les besoins de formation et d'expérience professionnelle, mais aussi d'autres facteurs susceptibles de freiner l'entrée sur le marché du travail (comme des problèmes de santé ou un accès insuffisant à des infrastructures de soins abordables). Ces mesures nécessitent une collaboration avec les partenaires sociaux. Elles doivent être mises en œuvre dans le cadre de mesures d'accompagnement plus larges, telles que des politiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou des incitations fiscales et des prestations sociales.
- Des efforts sont nécessaires pour combattre les stéréotypes et les difficultés liées à l'attitude des élèves (et des parents), des étudiants, des travailleurs et des employeurs. Ces comportements peuvent empêcher l'accès à certaines formations et carrières, le recrutement de groupes spécifiques ou la participation des femmes à des formations pour des professions majoritairement masculines, et inversement.
- Une transition écologique efficace nécessite de meilleures connaissances et des données plus précises sur la définition des emplois verts et des compétences vertes pour pouvoir mettre en œuvre des mesures de formation pertinentes et les actualiser régulièrement.

Informations complémentaires

Le rapport *Mesures visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre: Enseignements pour la politique future* est disponible en anglais à l'adresse: https://eurofound.link/ef22015

Directrice de recherche: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu