Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre dans les États membres de l'UE

Introduction

Au cours des années qui ont précédé la crise de la COVID-19, la question des pénuries de main-d'œuvre avait gagné en importance dans l'agenda politique européen. Cette question a suscité des inquiétudes dans de nombreux États membres pour ce qui est de la capacité de certains secteurs à améliorer leur productivité et leur compétitivité et à fournir le niveau et la qualité de services requis. Bien que la hausse du chômage qui a résulté des conséquences de la pandémie ait transformé les pénuries de main-d'œuvre en un excédent de main-d'œuvre disponible dans certains secteurs, dans d'autres, des problèmes de longue date se sont encore aggravés (le secteur des soins de santé en est un exemple). De même, la baisse du taux global d'emplois vacants en tant qu'indication d'une atténuation du phénomène de pénurie de main-d'œuvre ne laisse pas la place à un excès de confiance, étant donné que les efforts déployés pour «reconstruire en mieux» après la pandémie - dans le contexte de l'accélération de la numérisation et de la transition vers une économie neutre pour le climat - mettront en exergue d'autres pénuries dans de nombreux secteurs, professions et compétences liés aux technologies de l'information et de la communication (TIC) et aux technologies orientées vers le futur.

Contexte politique

Le plan de relance NextGenerationEU et la facilité pour la reprise et la résilience, doté d'un budget de 672,5 milliards d'euros, ainsi que d'autres fonds existants de l'UE, constituent le cadre financier permettant de soutenir la transition vers une économie plus circulaire, en mettant l'accent sur la poursuite des investissements dans les emplois et les compétences «verts» et numériques. Ces fonds soutiendront la mise en œuvre de la nouvelle stratégie industrielle de l'UE, du pacte vert pour l'Europe et de la stratégie numérique de l'UE, partiellement mis en œuvre par la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe.

Toutefois, le phénomène des pénuries de main-d'œuvre est complexe et transversal, et touche différents domaines d'action aux niveaux européen et national, y compris bon nombre des principes du socle européen des droits sociaux et des politiques liés au soutien de la mobilité de la main-d'œuvre entre les pays de l'UE et à la réglementation de l'accès des ressortissants de pays tiers.

Principales conclusions

Les pénuries quantitatives indiquent un manque absolu de main-d'œuvre et vont généralement de pair avec de faibles taux de chômage et d'importantes difficultés à pourvoir les postes vacants. Les facteurs déterminants sont une forte croissance économique et une forte demande des consommateurs, ainsi que des tendances démographiques conduisant à un déficit de la population en âge de travailler. Les schémas de migration et les niveaux élevés d'inactivité économique parmi les groupes souvent vulnérables peuvent être des facteurs supplémentaires. Dans le cas de pénuries qualitatives, des postes vacants non pourvus peuvent coexister avec des taux de chômage relativement élevés. Ces pénuries sont dues à l'évolution de la demande et de l'économie en général, y compris l'évolution technologique, qui génère une inadéquation entre l'offre et la demande de compétences. Les différences entre les préférences des demandeurs d'emploi et la qualité des emplois disponibles constituent un autre facteur déterminant.

La demande de main-d'œuvre non satisfaite a augmenté dans l'ensemble de l'UE entre 2013 et 2019, avec quelques différences significatives entre les États membres. Mesurées en termes de taux de vacance, les pénuries les plus importantes s'observent en Tchéquie, suivie par la Belgique, les Pays-Bas et l'Autriche, alors que la Grèce, le Portugal, la Pologne et la Slovaquie ne connaissent que des pénuries limitées.

La pandémie de COVID-19 a entraîné une chute des différents indicateurs de pénurie. Dans l'industrie, les services et la construction, la proportion d'organisations indiquant que le manque de main-d'œuvre constitue un facteur limitant la production a diminué de 9, 13 et 9 points de pourcentage, respectivement, par rapport à la même période de l'année précédente, tandis que le taux de vacance est passé de 2,3 % au troisième trimestre 2019 à 1,7 % au troisième trimestre 2020. Néanmoins, les enquêtes auprès des employeurs et les indicateurs de taux de vacance restent à un niveau plus élevé en 2020 qu'en 2013. La pandémie a également aggravé les pénuries déjà anciennes dans des secteurs tels que les soins de santé et les TIC.

- Parmi les grands secteurs concernés, avant le début de la pandémie de COVID-19, le secteur de la construction a connu la plus forte augmentation de pénuries après s'être remis des conséquences de la crise économique et financière, puis viennent les secteurs manufacturiers et des services, avec des différences importantes entre les sous-secteurs.
- La pandémie de COVID-19 a contribué à des pénuries de main-d'œuvre considérables dans le secteur de la santé. En 2020, les infirmiers et autres professionnels de la santé figuraient parmi les professions qui ont le plus souffert de pénuries dans la plupart des États membres, suivis des professionnels des TIC, des artisans, des techniciens et des conducteurs de poids lourds et de camions.
- Dans le contexte de la reprise après la pandémie, les secteurs de la construction, de l'énergie, de l'industrie manufacturière et des transports sont susceptibles d'être affectés par la transition vers la neutralité climatique, qui nécessite une main-d'œuvre supplémentaire et de nouvelles compétences.

Les mesures visant à remédier aux pénuries peuvent être classées dans la typologie présentée dans le tableau 1.

Tableau 1: Typologie des mesures visant à remédier aux différents facteurs à l'origine de la pénurie de main-d'œuvre

Attirer la main-d'œuvre	Activer les ressources sous-utilisées et retenir la main-d'œuvre	Améliorer l'utilisation de la main-d'œuvre existante et retenir la main-d'œuvre
1. Renforcer l'attractivité de certains secteurs ou professions en améliorant les salaires et/ou les conditions de travail. 2. Améliorer l'attractivité des conditions de vie et de travail dans le pays/la région et l'attractivité des salaires et des conditions de travail; créer des politiques pour inciter les migrations de retour/valoriser les compétences des migrants revenant dans leur pays. 3. Créer une politique de migration active. 4. Améliorer les stratégies de recrutement au niveau des entreprises et améliorer les conditions de travail.	1. S'attaquer aux obstacles du marché du travail pour les différents groupes actuellement sans emploi ou inactifs. 2. Augmenter le nombre d'heures de travail pour les travailleurs à temps partiel involontaire.	1. Améliorer la correspondance entre l'offre et la demande par une meilleure prévision et l'adaptation des programmes d'études. 2. Remédier à l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences en améliorant les différentes voies d'éducation et de formation. 3. Améliorer les services de mise en correspondance. 4. Mieux préparer les employés à l'évolution du marché du travail. 5. Prévenir les sorties (prématurées) du marché du travail en protégeant la capacité de travail.

Source: *Élaboration propre de l'auteur*

Orientations politiques

- Des mesures doivent être prises pour améliorer la base de connaissances concernant les pénuries sectorielles et professionnelles aux niveaux national et régional, notamment par le biais de systèmes de prévision plus fiables.
- L'élaboration de politiques visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre exige d'évaluer clairement les principaux facteurs à l'origine des pénuries. Pour obtenir des résultats durables, les mesures politiques doivent s'attaquer aux causes sous-jacentes des pénuries.
- Bien que certains facteurs soient plus importants dans certains pays, secteurs et professions que dans d'autres, une approche multidimensionnelle sera souvent nécessaire pour lutter contre les pénuries.
- Les stratégies de développement régional visant à atteindre une meilleure convergence ont un rôle important à jouer dans la lutte contre les pénuries régionales de main-d'œuvre.
- Outre les gouvernements, les partenaires sociaux, les employeurs individuels et les individus eux-mêmes doivent s'efforcer de résoudre efficacement le problème des pénuries.
- Des mesures spécifiques sont nécessaires pour lutter contre les pénuries dans les secteurs où la pandémie de COVID-19 a aggravé les lacunes déjà existantes dans l'offre de main-d'œuvre.
- Dans le cadre de la reprise post-pandémie, l'accent mis sur les transitions vers la neutralité climatique et numérique donnera lieu à de nouvelles pénuries, tout en exacerbant les pénuries existantes. Il convient de les analyser et de les hiérarchiser en fonction des priorités dans le cadre des stratégies européennes et nationales de reprise et de résilience.

Informations complémentaires

Le rapport complet «Tackling labour shortages in EU Member States» (Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre dans les États membres de l'UE) est publié à cette adresse: http://eurofound.link/ef21006

Directrice de recherche: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu