



Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 5 juillet 2024
(OR. en)

11630/24

SOC 507
EMPL 312
EDUC 246
JEUN 206
ECOFIN 766
COMPET 770
MI 679
MIGR 307
DIGIT 174
ENV 769
FISC 157
SAN 446
GENDER 185

NOTE

Origine:	la présidence
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
Objet:	Semestre européen 2024: pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE - Débat d'orientation

Dans la perspective du débat d'orientation que le Conseil EPSCO tiendra le 16 juillet 2024, les délégations trouveront ci-joint une note d'orientation de la présidence sur la question visée en objet.

Semestre européen 2024: pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE*Débat d'orientation***Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences persistent dans l'UE**

Selon les données, environ 80 % des employeurs de l'UE indiquent qu'ils estiment qu'il est difficile de recruter des travailleurs possédant les bonnes compétences. En outre, les compétences d'un salarié sur trois dans l'UE sont en inadéquation avec son emploi, 17 % des salariés étant surqualifiés et 13 % étant sous-qualifiés¹. Les pénuries sont particulièrement importantes dans les secteurs où la qualité de l'emploi est médiocre² et sont souvent constatées dans des professions qui ne nécessitent généralement pas de diplôme de l'enseignement supérieur³.

Les pénuries persistantes de main-d'œuvre se traduisent par un taux élevé de vacance d'emploi dans l'UE, qui a atteint un niveau record de 3 % au deuxième trimestre 2022, avant de retomber à 2,6 % au premier trimestre 2024⁴. Le taux de vacance d'emploi reste particulièrement élevé dans certains États membres malgré le récent ralentissement de l'activité économique dû aux problèmes liés à la chaîne d'approvisionnement et aux pressions inflationnistes. Cela indique que les pénuries de main-d'œuvre demeurent un problème structurel pour les marchés du travail de l'UE après la pandémie de COVID-19.

L'augmentation des pénuries de main-d'œuvre n'a pas entraîné de retour à l'emploi des personnes inactives ou des personnes qui ont peu de liens avec le marché du travail. Par conséquent, des interventions ciblées sont nécessaires pour mobiliser le potentiel de main-d'œuvre inexploité de la main-d'œuvre de l'Union, en mettant particulièrement l'accent sur les groupes sous-représentés sur le marché du travail, et pour compléter les efforts visant à permettre le retour à l'emploi des chômeurs et à soutenir les transitions entre emplois depuis des secteurs en déclin vers des secteurs en expansion. Ces mesures doivent aller au-delà des politiques actives du marché du travail et s'attaquer aux obstacles à la participation au marché du travail et à la formation, y compris ceux liés aux infrastructures et services de soins, à la réadaptation et à l'adaptation du lieu de travail.

¹ Données issues de l'enquête 2019 sur les entreprises en Europe, Eurofound, 2019

² *Measures to tackle labour shortages: lessons for future policy* (Mesures visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre: Enseignements pour la politique future) – rapport d'Eurofound, 2023

³ *EURES report on shortages and surpluses 2023* (Rapport EURES sur les pénuries et les excédents 2023), Autorité européenne du travail, 2 mai 2024

⁴ Statistiques sur les emplois vacants d'Eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics

Les interventions visant à intégrer les chômeurs sur le marché du travail ont tendance à mettre l'accent sur l'amélioration de la mise en correspondance des demandeurs d'emploi avec les offres d'emploi, la promotion de la mobilité et l'offre de formation, d'expérience professionnelle et d'autres mesures actives sur le marché du travail. Toutefois, le soutien à l'intégration des personnes sous-employées et des personnes disponibles sans être à la recherche d'emploi nécessite une approche plus large et plus globale qui tienne compte des motifs de l'inactivité.

Le plan d'action de la Commission européenne sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE⁵ vise à orienter les mesures pertinentes à court et moyen termes que la Commission, les États membres et les partenaires sociaux adopteront ou devraient adopter pour relever les défis découlant des pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Il souligne, entre autres, que l'amélioration des taux de participation au marché du travail suppose d'adopter un large éventail de politiques adaptées à chaque groupe sous-représenté, en ciblant les causes spécifiques profondes de l'inactivité sur le marché du travail.

Le plan d'action constate que les femmes, les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs âgés, les jeunes, les personnes issues de l'immigration ou de minorités raciales ou ethniques et les personnes handicapées constituent des groupes de population actuellement sous-représentés sur le marché du travail.

Au cours de ce débat d'orientation, les ministres sont invités à accorder une attention particulière aux défis en matière de participation au marché du travail auxquels sont confrontés les jeunes et les travailleurs âgés.

Malgré des améliorations, des efforts soutenus sont nécessaires pour surmonter les défis structurels qui empêchent les jeunes de réintégrer le marché du travail, en particulier dans le contexte d'une pénurie généralisée de main-d'œuvre et de compétences.

⁵ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée "Pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action" (doc. 8153/24)

Les jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET) constituent une source inexploitée de talents et d'innovation qui peut, si elle est prise en considération, contribuer aux transformations écologique et numérique et renforcer le dynamisme économique et social. En 2022, dans l'UE, alors que le taux de NEET au chômage s'élevait à 4,3 %, la proportion de NEET inactifs était sensiblement plus élevée, atteignant 7,4 %⁶. Il est essentiel de comprendre les raisons de l'inactivité économique des jeunes NEET pour préparer des interventions stratégiques ciblées. La garantie pour la jeunesse, dans sa version renforcée, comporte des mesures qui aident à cibler les NEET, en offrant un emploi de bonne qualité, un complément d'éducation et de formation, un apprentissage ou un stage après la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel.

Le vieillissement de la population devrait avoir une incidence sur l'offre de travail, en réduisant la population active, tout en renforçant encore potentiellement les pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans l'UE. Dans ce contexte, l'allongement de la vie professionnelle dans de meilleures conditions de santé joue un rôle important pour soutenir l'offre de travail et assurer la viabilité budgétaire des systèmes de protection sociale, tout en garantissant la cohésion sociale, la solidarité et les transferts de connaissances entre les générations⁷.

Les travailleurs âgés sont plus actifs que jamais sur le marché du travail, mais il existe encore une marge d'amélioration, en particulier pour les femmes. Il convient de mettre davantage l'accent sur le travail durable, défini comme un équilibre des conditions de travail et des conditions de vie tel qu'il permet aux personnes de travailler et de continuer à travailler tout au long d'une vie active prolongée⁸.

La conscience de la nécessité d'une intervention précoce s'est développée ces dernières années, et un certain nombre de pays prévoient des mesures ciblées de soutien à la formation non seulement pour les travailleurs âgés au chômage, mais aussi pour les travailleurs âgés confrontés à des changements et/ou à des licenciements afin de permettre la transition vers de nouvelles tâches avec le même employeur ou une transition entre emplois directe. Des mesures incitatives au sein du système de retraite en vue d'allonger la vie active et à combiner les pensions avec les revenus du travail, ainsi que des formules souples de travail peuvent également faciliter le maintien des travailleurs âgés dans l'emploi.

⁶ Rapport conjoint sur l'emploi 2024 (ST 6073/24, p. 117).

⁷ Rapport conjoint sur l'emploi 2024 (ST 6073/24, p. 22).

⁸ *Sustainable work over the life course: Concept paper* (Travail durable tout au long de la vie: Document de réflexion) – Eurofound, 2015 (p. 2)

Compte tenu de ces éléments, les ministres sont invités à procéder à un échange de vues autour des questions suivantes:

- Quels sont les principaux défis posés par les pénuries de main-d'œuvre et de compétences à court et moyen termes pour votre État membre? Quels appels à l'action figurant dans le plan d'action de la Commission européenne sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE sont les plus pertinents pour votre État membre?*
- Quelles mesures de politique de l'emploi peuvent contribuer à mobiliser le potentiel de main-d'œuvre inexploité au sein de l'Union européenne? Comment les ressources du secteur public et du secteur privé pourraient-elles être mises en synergie afin de faciliter les mesures politiques favorables à l'activation?*
- Votre État membre dispose-t-il de mesures ciblées visant à promouvoir une plus grande participation des jeunes qui commencent leur carrière et à encourager les personnes âgées à rester sur le marché du travail?*
