

Bruxelles, le 15 novembre 2024
(OR. en)

15463/24

SOC 822
EMPL 561
EDUC 413
JEUN 274
ECOFIN 1277
COMPET 1092
MI 916
MIGR 404
DIGIT 224
ENV 1097
FISC 219
SAN 643
GENDER 246

NOTE

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
Objet:	Projet de conclusions du Conseil sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: mobiliser le potentiel de main-d'œuvre inexploité dans l'Union européenne - Approbation

1. La présidence a élaboré un projet de conclusions du Conseil intitulées "Pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: mobiliser le potentiel de main-d'œuvre inexploité dans l'Union européenne".
2. Ce projet de conclusions a été examiné par le groupe "Questions sociales" lors de ses réunions du 8 juillet, du 17 septembre et du 21 octobre 2024. À la suite d'une consultation écrite informelle, un accord de principe a été trouvé sur le texte figurant à l'annexe de la présente note.
3. Le Comité des représentants permanents est invité à transmettre le projet de conclusions figurant à l'annexe de la présente note au Conseil EPSCO pour approbation lors de sa session du 2 décembre 2024.

**Pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE:
mobiliser le potentiel de main-d'œuvre inexploité dans l'Union européenne
Projet de conclusions du Conseil**

CONSTATANT CE QUI SUIVIT:

1. Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences constituent des obstacles majeurs à la croissance durable et inclusive de l'UE, à sa compétitivité et aux transitions écologique et numérique. En outre, bien que les pénuries ne touchent pas tous les secteurs et les États membres de la même manière, elles sont également susceptibles d'entraver la résilience globale de l'UE et les efforts que celle-ci engage pour renforcer son autonomie stratégique ouverte et sa sécurité¹. Pour trouver comment gérer au mieux ces pénuries, il est important d'analyser en profondeur les causes de leur persistance.
2. Les solutions qui pourront être apportées à ces pénuries de main-d'œuvre et de compétences auront pour effet de stimuler l'attractivité de l'UE en matière d'innovation et d'investissements, de renforcer sa base industrielle et d'améliorer sa compétitivité. Cette action contribuera également à préserver les systèmes de protection sociale et la cohésion sociale globale au sein de l'UE².

¹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action (doc. 8153/24, p. 28).

² Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action (doc. 8153/24, p. 28).

3. Sur la base des éléments factuels et des analyses tangibles fournis dans le rapport annuel de 2023 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe (rapport ESDE), intitulé "Addressing labour shortages and skills gaps in the EU" (Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE)³, le plan d'action de la Commission européenne sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE a recensé trois principaux facteurs responsables des pénuries de main-d'œuvre et des déficits de compétences au sein de l'UE: 1) l'évolution démographique, qui entraîne une diminution de l'offre de travail et une augmentation de la demande de certains services; 2) l'importante croissance de l'emploi attendue du fait des transitions écologique et numérique, le besoin accru de sécurité et la recherche d'une autonomie stratégique ouverte et d'une plus grande résilience, qui se répercutent sur les compétences nécessaires sur le marché du travail; et 3) les mauvaises conditions de travail dans certaines professions et certains secteurs, qui entraînent des difficultés à recruter et/ou à retenir les travailleurs⁴.
4. Afin de répondre à la demande non satisfaite de main-d'œuvre et de compétences, il conviendrait que les mesures prises en la matière ciblent et soutiennent non seulement les chômeurs mais également les travailleurs sous-employés, parmi lesquels les travailleurs à temps partiel subi, ainsi que les personnes inactives en âge de travailler, notamment les groupes qui sont sous-représentés sur le marché du travail, y compris en offrant des possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels dans des domaines où des besoins du marché du travail ont été recensés.
5. Les tendances démographiques et les changements structurels actuels et prévus sur le marché du travail mettent en évidence l'importance de formules de travail souples et de possibilités d'emploi inclusives, de conditions de travail de qualité ainsi que de la formation et du développement des compétences pour retenir les travailleurs et attirer durablement un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail.

³ Rapport 2023 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe: remédier aux pénuries de main-d'œuvre et aux déficits de compétences.

⁴ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action (doc. 8153/24, p. 28).

NOTANT ce qui suit:

6. Atteindre un taux d'emploi de 78 % dans l'UE d'ici à 2030 est l'un des grands objectifs⁵ fixés par le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux⁶. Si cet objectif est réalisable, des mesures supplémentaires sont néanmoins nécessaires à tous les niveaux pour mobiliser les groupes sous-représentés et attirer davantage de personnes sur le marché du travail.
7. Pour gérer l'évolution démographique et ses impacts, les États membres disposent de l'ensemble des moyens d'action inclus dans la boîte à outils "démographie" adoptée par la Commission en octobre 2023. Cette boîte à outils adopte une approche complète de la réponse à l'évolution démographique structurée autour de quatre piliers: 1) mieux concilier vie de famille et travail rémunéré, en garantissant notamment l'accès à des services de garde d'enfants de qualité ainsi qu'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, afin de favoriser l'égalité de genre; 2) soutenir les jeunes générations et leur donner les moyens de prospérer et de développer leurs compétences, et leur faciliter l'accès au marché du travail et à un logement abordable; 3) donner aux générations plus âgées les moyens d'agir et préserver leur bien-être, en menant des réformes combinées à des politiques appropriées concernant le marché du travail et les lieux de travail; 4) s'il y a lieu, remédier aux pénuries de main-d'œuvre grâce à une migration légale gérée, en pleine complémentarité avec la mise à profit des talents de l'UE⁷. Dans les conclusions du Conseil du 12 décembre 2023, les États membres ont accueilli avec satisfaction cette approche de la gestion de l'évolution démographique et souligné qu'il est nécessaire de prendre des mesures supplémentaires en déployant des efforts constants afin de tenir compte de l'évolution démographique et de ses conséquences pour la compétitivité, le capital humain et l'égalité⁸.

⁵ Les deux autres grands objectifs sont les suivants: i) au moins 60 % des adultes devraient participer à des activités de formation chaque année et ii) le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait être réduit de 15 millions en 2030.

⁶ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: plan d'action sur le socle européen des droits sociaux (doc. 6649/21, p. 6).

⁷ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: l'évolution démographique en Europe: une panoplie d'instruments d'action (doc. 14191/23, p. 1).

⁸ Conclusions du Conseil sur la gestion de l'évolution démographique en Europe (doc. 16754/23, p. 2).

8. Le Conseil de l'Union européenne, la Commission européenne et les partenaires sociaux européens se sont engagés à agir pour lutter contre les causes profondes des pénuries de main-d'œuvre et de compétences, chacun dans le cadre de ses compétences mais en étroite collaboration, ainsi que l'indique la déclaration tripartite de Val Duchesse pour un dialogue social européen fructueux en date du 31 janvier 2024⁹.
9. Le plan d'action de la Commission européenne sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE, du 20 mars 2024, vise à orienter les mesures pertinentes à court et moyen termes, en rendant possibles de nouvelles mesures concrètes de la part de l'UE, des États membres et des partenaires sociaux pour relever les défis découlant des pénuries de main-d'œuvre et de compétences¹⁰.

SOULIGNANT CE QUI SUIT:

10. Pour une croissance durable et inclusive, il est essentiel que le marché du travail fonctionne et que les conditions de travail soient bonnes. Cela permet de répondre à la demande de main-d'œuvre des entreprises et aux besoins des travailleurs et cela encourage l'emploi, accroît la productivité, alimente l'offre d'emplois de qualité et aide les travailleurs et les demandeurs d'emploi à s'adapter au changement, grâce à un juste équilibre entre sécurité et flexibilité.
11. Il est crucial d'investir dans les compétences des travailleurs tout au long de la vie afin d'obtenir de meilleurs résultats sur le marché du travail, tant au niveau de la quantité que de la qualité des emplois. Ce constat figure dans le rapport Draghi, récemment publié, qui met également en évidence le rôle des compétences et de la formation et souligne que l'UE doit réévaluer son approche en matière de compétences pour accroître sa compétitivité et la productivité. Le rapport indique qu'il est nécessaire d'adopter une stratégie tournée vers l'avenir et axée sur les pénuries de compétences émergentes, que les systèmes d'éducation et de formation doivent mieux répondre à l'évolution des attentes en matière de compétences et qu'il convient d'accorder une attention particulière à l'éducation des adultes, qui est essentielle au renouvellement continu des compétences des travailleurs.

⁹ Document 5687/24.

¹⁰ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action (doc. 8153/24, p. 1).

12. L'évolution des technologies, l'automatisation, la numérisation, l'intelligence artificielle et la transition écologique ont déjà, et continueront d'avoir dans les années à venir, un impact important sur le monde du travail, y compris les possibilités d'emploi, la structure et le contenu des professions, les exigences en matière de compétences, la qualité du travail et la productivité.
13. Parmi les facteurs qui sous-tendent les pénuries de main-d'œuvre, des caractéristiques individuelles telles que l'âge et le niveau d'éducation atteint sont de bons indicateurs de la probabilité de participation au marché du travail. Ces facteurs, en tant que déterminants de la participation au marché du travail, présentent des caractéristiques similaires d'un État à l'autre¹¹.
14. La libre circulation des travailleurs est une liberté fondamentale pour les citoyens de l'UE et représente une valeur ajoutée considérable pour le marché intérieur. La mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE joue un rôle significatif dans la réponse aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans certains secteurs et territoires de l'UE. Néanmoins, le rapport Letta¹² fait aussi observer qu'un nombre important de travailleurs hautement qualifiés ou de jeunes quittent certaines régions et certains pays pour chercher des possibilités d'emploi et d'éducation ailleurs, ce qui peut entraîner un phénomène souvent qualifié de "fuite des cerveaux". Conjugué aux tendances démographiques, ce phénomène peut entraîner une forte diminution de la population en âge de travailler dans certaines régions, entravant à terme leur potentiel économique.

¹¹ Rapport 2023 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe: remédier aux pénuries de main-d'œuvre et aux déficits de compétences (p. 67).

¹² Enrico Letta: Bien plus qu'un marché (p. 106).

15. Accroître la participation au marché du travail est essentiel pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Malgré des améliorations constantes du taux d'emploi dans l'UE, il subsiste un important potentiel inexploité d'inactifs¹³. La participation au marché du travail pourrait également être renforcée en rendant actives les personnes inactives en âge de travailler et, en particulier, les groupes qui sont actuellement sous-représentés sur le marché du travail (y compris, entre autres, les femmes, les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs âgés, les jeunes, les personnes issues de l'immigration, ou d'une minorité raciale ou ethnique, et les personnes handicapées¹⁴), ce qui suppose des mesures pour lever les obstacles individuels et structurels à la participation au marché du travail.
16. Afin de relever les défis liés aux pénuries de main-d'œuvre, il convient d'accorder une attention particulière à l'amélioration de l'intégration des jeunes sur le marché du travail, notamment en proposant des services de conseil et de soutien ciblés, en accompagnant les transitions du système éducatif et de formation vers l'emploi ainsi qu'en offrant des possibilités de cursus d'apprentissage de qualité et de formation par le travail, tout en garantissant des conditions de travail adéquates. La solidarité intergénérationnelle, consistant par exemple à recourir, le cas échéant, aux possibilités de transfert de compétences et de connaissances entre les travailleurs seniors et les travailleurs plus jeunes, est également importante pour faciliter la participation au marché du travail.
17. Les femmes affichent des taux d'emploi plus faibles que les hommes et occupent beaucoup plus fréquemment des emplois à temps partiel que les hommes, essentiellement en raison du partage inégal des activités de soins non rémunérées et du travail domestique entre les femmes et les hommes. L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail et la lutte contre les stéréotypes de genre sont essentielles pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et contribuent à l'égalité de genre.
18. Pour les personnes issues de l'immigration, ou d'une minorité raciale ou ethnique, l'inadéquation des compétences, les difficultés linguistiques, la discrimination et un accès limité ou inexistant à des services de soutien pourraient constituer des obstacles à l'intégration sur le marché du travail. S'y attaquer peut permettre de mieux intégrer ces personnes sur le marché du travail et contribuer à remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans différents secteurs.

¹³ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action (doc. 8153/24, p. 3).

¹⁴ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action (doc. 8153/24, p. 3).

19. Les personnes handicapées sont souvent confrontées à un manque d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail¹⁵, à des processus de recrutement insuffisamment inclusifs et à des défauts d'accessibilité à l'éducation et à la formation. Surmonter ces difficultés pourrait permettre d'améliorer la participation de ce groupe au marché du travail et ainsi contribuer à mobiliser ce potentiel de main-d'œuvre inexploité dans l'Union européenne.
20. Compte tenu des besoins des plus âgés, il convient également d'élaborer des mesures ciblées pour encourager les travailleurs seniors à rester plus longtemps en emploi ou à réintégrer le marché du travail. Parmi ces mesures ciblées pourraient figurer la promotion de la santé, des investissements dans les soins de santé, des possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels, des mesures incitant à la prolongation de la vie active dans le cadre des régimes de retraite, des formules plus souples d'aménagement du temps de travail ainsi que des conditions de travail de qualité; il conviendrait en outre de lutter contre les discriminations fondées sur l'âge.
21. Afin d'accroître les taux d'emploi et d'éviter que les pénuries de main d'œuvre ne deviennent permanentes, il est également important de maintenir et de soutenir l'employabilité, l'adaptabilité et l'activité des travailleurs et de soutenir la capacité des entreprises à apprendre et à s'adapter, compte tenu des évolutions technologiques en cours ou à venir.
22. L'importance de développer la formation et les compétences des travailleurs doit être soulignée. Il est essentiel qu'une éducation et une formation répondant aux besoins du marché du travail soient accessibles à tous et que les structures et les prestataires d'enseignement et de formation soient en mesure de répondre rapidement et de manière adéquate aux évolutions en la matière.
23. Les entreprises et les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer pour ce qui est de recenser les connaissances, aptitudes et compétences nécessaires à l'emploi, en particulier dans le cadre des transitions écologique et numérique, ce qui nécessite de mettre en place et de soutenir une communication et une coopération active entre les établissements d'enseignement et de formation et les employeurs, ainsi que pour ce qui est de lutter contre les mauvaises conditions de travail dans certains secteurs et certaines professions.

¹⁵ Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, article 27, paragraphe 1, point i).

24. Des conditions de travail équitables et décentes, y compris notamment des salaires adéquats, l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur, des formules souples de travail et la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, un bon environnement de travail, la fourniture d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail, la santé et la sécurité au travail, la qualité de l'emploi ainsi que l'accès à une protection sociale adéquate contribuent largement à la préservation du bien-être mental et physique des travailleurs et à la prolongation de leur vie professionnelle active, tout en constituant des facteurs essentiels à l'accroissement de la productivité et de la compétitivité.
25. Afin de veiller à ce que les groupes défavorisés soient intégrés de manière stable sur le marché de l'emploi, il est nécessaire d'améliorer les politiques d'aide à la recherche d'emploi et de reconversion professionnelle, le cas échéant en recourant à des solutions numériques, à des solutions numériques. Les inspections nationales du travail, y compris avec le soutien éventuel de l'Autorité européenne du travail dans le contexte des situations transfrontières, ont un rôle important à jouer pour lutter contre toutes les formes de travail illégal et les inégalités de traitement, qui affecteraient les groupes défavorisés, et pour promouvoir des conditions de travail décentes.
26. En vue de la réalisation de tous ces objectifs, une priorité transversale essentielle est de renforcer la capacité des services de l'emploi à répondre aux besoins de l'économie, et à fournir un soutien sur mesure et en temps utile en matière d'emploi, et d'autres services destinés à libérer le potentiel de main-d'œuvre inexploité, afin de faciliter l'entrée et les transitions sur le marché du travail et d'améliorer l'adéquation des compétences sur le marché du travail de l'UE en tirant pleinement parti des travaux d'analyse des agences compétentes de l'UE et du réseau EURES. Cela nécessite en outre d'accroître la portée et l'efficacité des politiques actives du marché du travail en les ciblant mieux, et en améliorant leur champ d'action et leur couverture ainsi que leurs liens avec les services sociaux et d'aide à la jeunesse, les formations, les prestataires d'enseignement, les travailleurs et les employeurs. Il est essentiel de combiner les services de l'emploi et les services sociaux dans le cadre d'une approche d'inclusion active afin de soutenir les personnes sous-représentées sur le marché du travail.
27. Le dialogue social, y compris la négociation collective, à tous les niveaux, constitue un instrument décisif pour relever les défis posés par les pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE INVITE LES ÉTATS MEMBRES, selon leurs compétences, compte tenu des circonstances nationales et dans le respect du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux, à:

28. continuer à élaborer des politiques sociales et en matière d'emploi et de compétences inclusives et globales, visant à faciliter l'entrée et les transitions sur le marché du travail ainsi que le maintien dans l'emploi, et à aider les travailleurs, les demandeurs d'emploi et les employeurs à s'adapter à l'évolution des besoins du marché du travail, dont ceux induits par les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, à la lumière de l'évolution démographique et des transitions écologique et numérique, et ce notamment en renforçant les possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels et d'apprentissage tout au long de la vie;
29. mettre en œuvre des mesures destinées à favoriser l'accès des jeunes au marché du travail et leur intégration à celui-ci, notamment en accordant une attention particulière à l'activation et au perfectionnement et à la reconversion professionnels des jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET), et en améliorant encore la mise en œuvre de la garantie renforcée pour la jeunesse à cet égard;
30. s'efforcer d'étudier et de traiter plus avant la question des besoins spécifiques des travailleurs âgés, afin de réduire les obstacles à l'emploi auxquels ils se heurtent et de leur permettre de rester sur le marché du travail plus longtemps et en bonne santé ou de retrouver un emploi;
31. s'efforcer d'exploiter le potentiel que représentent les femmes sur le marché du travail en s'attaquant aux écarts en matière d'emploi et de rémunération vis-à-vis des hommes, en luttant contre les stéréotypes de genre et en favorisant la conciliation entre vie de famille et travail rémunéré, ainsi que le partage égal des responsabilités en matière de soins et du travail domestique entre les femmes et les hommes, et en apportant un soutien aux aidants informels, notamment en assurant l'accès à des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants abordables et de qualité, ainsi qu'à des services de soins ambulatoires et à des services de soins de longue durée pour les personnes âgées, en vue de promouvoir l'égalité de genre et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
32. s'attacher à promouvoir de meilleurs résultats sur le marché du travail pour les personnes handicapées;
33. tirer pleinement parti des instruments de financement pertinents de l'UE, en particulier le Fonds social européen plus (FSE+), pour soutenir et financer des mesures visant à accroître la participation au marché du travail;

34. continuer à développer des outils de suivi et de prévision en matière de compétences afin d'anticiper les futurs besoins du marché du travail en la matière;
35. renforcer le rôle des stratégies et des services d'orientation professionnelle tout au long de la vie pour ce qui est d'aider les travailleurs et les employeurs à prendre des décisions de carrière qui soient fondées sur des informations de qualité, y compris s'agissant des prévisions en matière de compétences;
36. renforcer davantage les services de l'emploi afin de leur permettre de cartographier, de mobiliser et d'activer la réserve de main-d'œuvre de tous âges dans l'UE, y compris en soutenant la formation sur le lieu de travail;
37. s'efforcer d'améliorer la santé et la sécurité au travail, notamment en accordant l'attention nécessaire aux enjeux de la santé mentale, aux risques psychosociaux liés au travail et au bien-être au travail;
38. favoriser des conditions de travail équitables et décentes ainsi que l'emploi stable;
39. continuer à renforcer le dialogue social et permettre une négociation collective efficace dans le respect du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux, afin d'améliorer les conditions de travail et de relever les défis posés par les pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE INVITE LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION EUROPÉENNE, selon leurs compétences respectives, compte tenu des circonstances nationales et dans le respect du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux, à:

40. promouvoir la cohérence des politiques au niveau de l'UE et au niveau national afin de relever les défis liés aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences d'une manière cohérente et durable;
41. améliorer les prévisions en matière de main-d'œuvre et de compétences ainsi que la collecte et l'analyse de données, en coopération étroite avec les agences compétentes de l'UE, afin d'élargir le spectre des informations comparables sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences à l'échelle de l'UE et aux échelles nationale et régionale. S'il y a lieu, ces données devraient être publiques;
42. étudier plus avant le potentiel des nouvelles technologies et des nouvelles formes de travail pour ce qui est d'accroître la participation au marché du travail et l'inclusion sur celui-ci, tout en atténuant les risques encourus et en assurant des conditions de travail équitables et de qualité ainsi qu'une protection sociale adéquate.

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE INVITE LE COMITÉ DE L'EMPLOI ET LE COMITÉ DE LA PROTECTION SOCIALE À:

43. continuer à assurer le suivi des pénuries de main-d'œuvre et de compétences et des défis connexes dans l'UE dans le cadre du Semestre européen, notamment en menant des discussions thématiques, avec la participation des partenaires sociaux, afin de promouvoir le partage de connaissances et de bonnes pratiques entre les États membres en ce qui concerne la réponse à apporter aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences;
44. dans le cadre de leurs tâches de suivi, accorder une importance particulière aux impacts potentiels des politiques du marché du travail et d'autres mesures sur l'activation de la réserve de main d'œuvre;
45. analyser et approfondir les incidences sur le marché du travail, et en particulier sur les conditions d'emploi et de travail, de la numérisation et des technologies d'automatisation, y compris de l'intelligence artificielle et de la transition écologique.
