

Résumé

REMÉDIER AUX PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ET AUX DÉFICITS DE COMPÉTENCES DANS L'UE

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DANS LES DOMAINES ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

L'économie de l'UE a enregistré d'assez bons résultats en 2022, malgré la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine, qui a provoqué une flambée des prix de l'énergie, des perturbations des chaînes d'approvisionnement et des augmentations connexes du coût de la vie. L'économie de l'UE a progressé de 3,5 % en termes réels, soit un taux supérieur aux prévisions antérieures. Après une forte croissance du produit intérieur brut (PIB) au premier semestre de 2022, l'expansion économique a ensuite ralenti, avec une contraction plus faible que prévu au dernier trimestre. Les prix de l'énergie se sont stabilisés vers la fin de l'année, ce qui, combiné à la baisse prévue en 2023, a permis d'améliorer les perspectives économiques pour 2023 et 2024. Des risques importants subsistent, notamment du fait de la hausse rapide des prix des denrées alimentaires et des services, des nouvelles hausses potentielles des prix du gaz et du resserrement du marché du travail.

Les pressions inflationnistes ont débuté en 2021 et ont atteint 9,2 % en 2022; elles se sont accompagnées d'une flambée des prix de l'énergie, des denrées alimentaires et des transports. Une telle situation est difficile à vivre pour les ménages à faible revenu et, dans une moindre mesure, les ménages à revenu moyen, car ces produits essentiels représentent une part importante de leur consommation globale. Grâce à la baisse des prix de gros du gaz, l'inflation s'est stabilisée vers la fin de l'année et devrait tomber à 6,7 % en 2023 et à 3,1 % en 2024.

Dans l'ensemble, le marché du travail de l'UE a continué de faire preuve d'une résilience remarquable. Le nombre d'actifs occupés a augmenté de 2,0 % en 2022 et s'est établi à un niveau sans précédent (213,7 millions de personnes). Le taux d'emploi record de 74,6 % constitue une avancée importante vers la concrétisation de l'objectif souscrit pour 2030 lors du sommet de Porto, qui vise un taux d'emploi d'au moins 78 % pour les personnes âgées de 20 à 64 ans. La hausse du taux d'emploi s'explique principalement par l'accroissement du nombre de travailleurs permanents et de travailleurs à temps plein. En outre, le taux d'emploi des jeunes diplômés a enregistré une forte progression (2,8 points de pourcentage). Dans le même temps, le taux de chômage de l'UE a baissé pour s'établir à un niveau de 6,2 %, le plus bas jamais enregistré. Le chômage des jeunes a certes reculé de 2,2 points de pourcentage, passant de 16,7 % en 2021 à 14,5 % en 2022, mais il reste un problème majeur.

Des problèmes de taille subsistent néanmoins: l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi se stabilise mais reste élevé (10,7 points de pourcentage); les personnes ayant un faible niveau d'instruction enregistrent des taux de chômage plus élevés, un taux d'emploi plus faible et une participation moindre aux programmes d'éducation des adultes; le chômage des jeunes est resté plus de deux fois et demie supérieur à celui du reste de la population; et 11,7 % des jeunes à travers l'UE ne suivaient aucun enseignement ni aucune formation, ou étaient sans emploi (NEET) en 2022, malgré d'importantes pénuries sur le marché du travail.

La croissance des salaires nominaux, bien qu'elle soit historiquement élevée, reste nettement inférieure à l'inflation, ce qui entraîne une contraction de la croissance du revenu disponible brut

(RDB) réel des ménages et représente un défi, en particulier pour les personnes qui se situent au bas de l'échelle des revenus. Au second semestre 2022, la croissance du RDB réel des ménages par tête (trimestrielle, en glissement annuel) a été négative pour la première fois depuis deux ans environ, sous l'effet de la diminution de la rémunération des salariés et des travailleurs indépendants. Face aux pressions économiques, plus du quart des ménages à faibles revenus ont déclaré en décembre 2022 éprouver des difficultés financières, contre 23,3 % l'année précédente. Au cours de la même période, les difficultés financières se sont également accrues chez les ménages appartenant aux deuxième et troisième quartiles de revenu, mais dans une moindre mesure. Les pressions exercées sur le pouvoir d'achat des ménages, associées à la flambée des prix de l'énergie, ont entraîné une augmentation du nombre de personnes dans l'incapacité de chauffer leur logement, qui est passé de 6,9 % en 2021 à 9,3 % en 2022.

Dans un contexte difficile, le taux de risque de pauvreté et les inégalités de revenus au sein de l'UE sont restés plus ou moins constants en 2022. Le taux de risque de pauvreté et les inégalités de revenus (mesurés par le ratio entre les revenus des 20 % de la population ayant les revenus les plus élevés et ceux des 20 % de la population ayant les revenus les plus bas) ont légèrement diminué en 2022 (revenus de 2021) et devraient se stabiliser (revenus de 2022) selon les estimations rapides d'Eurostat. Après avoir atteint des niveaux sans précédent en 2021, l'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté est demeurée élevée en 2022 (revenus de 2021), le taux de risque de pauvreté ayant ainsi été réduit de plus d'un tiers. Cependant, l'indicateur du taux de risque de pauvreté mesure les faibles revenus par rapport au reste de la population et, de ce fait, il ne tient pas compte de la baisse des revenus réels des ménages et de la perte de pouvoir d'achat résultant des pressions inflationnistes. Ces deux tendances se reflètent dans l'augmentation de la part de la population se trouvant en situation de privation matérielle et sociale grave (SMSD) en 2022 (6,7 %, contre 6,3 % en 2021), ainsi que dans la diminution du RDB des ménages au second semestre de l'année.

Les personnes ayant un faible niveau d'éducation sont davantage exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale que l'ensemble de la population (34,5 % contre 21,6 % en 2022).

L'éducation et la formation demeurent essentielles pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Les personnes ayant un niveau d'éducation plus élevé sont moins exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale: en 2022, seules 10,5 % des personnes diplômées de l'enseignement supérieur présentaient un tel risque, contre 19,8 % des personnes ayant un niveau moyen de qualification et 34,5 % des personnes ayant un faible niveau d'éducation. Pour ce qui est de la pauvreté des travailleurs, ces pourcentages étaient de, respectivement,

4,1 %, 8,7 % et 18,4 %.

PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ET ÉVOLUTION DES BESOINS EN COMPÉTENCES AU SEIN DE L'UE

Les pénuries de main-d'œuvre surviennent lorsque la demande de travailleurs qualifiés dans un domaine précis du marché du travail dépasse l'offre. Cela peut être dû à des raisons conjoncturelles, mais également à un certain nombre de raisons structurelles, telles que la diminution ou l'inactivité de la main-d'œuvre, les déficits de compétences et l'inadéquation des compétences (y compris dans le contexte de la double transition), les conditions de travail ou la mobilité et la migration de la main-d'œuvre. Au premier trimestre de 2023, les pénuries de main-d'œuvre ont été signalées comme un facteur limitatif de la production par 28 % des employeurs du secteur de l'industrie manufacturière et 31 % des employeurs des secteurs des services et de la construction au sein de l'UE, cette proportion allant de moins de 10 % à Chypre et en Espagne à plus de 50 % en Pologne, à Malte et en Slovaquie.

Si le taux d'emploi a atteint un niveau record de 74,6 %, le taux de vacance d'emploi a augmenté pour s'établir à 2,9 % en 2022, contre 1,3 % en 2012.

Les pénuries de main-d'œuvre ont fortement ressurgi en 2022 au fur et à mesure que l'économie et le marché du travail se sont remis de la pandémie de COVID-19, pour finalement revenir aux mêmes tendances qu'avant en ce qui concerne les professions et les secteurs touchés. Le taux de vacance d'emploi a augmenté pour s'établir à 2,9 %, le taux le plus élevé jamais enregistré, avec des

indicateurs de pénurie de main-d'œuvre montrant un resserrement croissant du marché du travail. Si une partie de ces évolutions traduit une reprise conjoncturelle de l'économie faisant suite à la baisse substantielle enregistrée lors de la crise de la COVID-19, les déterminants structurels demeurent des éléments cruciaux. Bon nombre des pénuries actuelles [par exemple dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), y compris donc des technologies de l'information et de la communication (TIC), ainsi que dans les domaines de la construction, des soins de santé ou de l'hôtellerie] perdurent depuis longtemps et

risquent d'être exacerbées par les transitions écologique et numérique. À la suite des interruptions de la demande enregistrées pendant la crise de la COVID-19 (à l'exception des soins de santé, qui ont connu une forte hausse de la demande pendant la pandémie), ces pénuries ont dépassé, à la fin de l'année 2021, les niveaux antérieurs à la pandémie. À titre d'exemple, les pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs de l'industrie manufacturière et de la construction représentent désormais près de trois fois le niveau observé il y a 10 ans et ont plus que doublé dans le secteur des services.

Si les pénuries de main-d'œuvre peuvent être le signe d'une économie dynamique et faire bénéficier les travailleurs d'un certain effet de levier, elles peuvent aussi avoir des effets négatifs sur les entreprises et l'économie en général. Les pénuries sont susceptibles d'accroître la pression qui pèse sur les travailleurs en ce qui concerne l'équilibre entre travail et vie privée et d'avoir une incidence sur leurs perspectives économiques à long terme, mais elles peuvent également amener les travailleurs à exiger des salaires plus élevés, de meilleures conditions de travail ou un perfectionnement des compétences, et offrir aux travailleurs marginaux la possibilité d'entrer ou de rester sur le marché du travail. Parallèlement, les pénuries de main-d'œuvre sont susceptibles de réduire l'activité économique des entreprises et des institutions publiques, de diminuer leur capacité d'innovation ou de les contraindre à réduire la qualité et la quantité des produits et services qu'elles proposent. Si aucune mesure n'est prise, les pays connaissant des pénuries de main-d'œuvre risquent de devenir moins attractifs pour l'innovation et l'investissement dans la recherche et le développement, ce qui affaiblirait leur compétitivité, entraverait leur évolution vers une économie de plus en plus numérique et retarderait la transition écologique. Compte tenu de la prévalence des effets négatifs des pénuries de main-d'œuvre, il est particulièrement important de comprendre leurs facteurs structurels sous-jacents.

Compte tenu de l'importance des compétences pour l'économie de l'UE et dans le cadre de l'Année européenne des compétences, le rapport 2023 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe (ESDE) s'intéresse essentiellement aux pénuries persistantes de main-d'œuvre et à l'évolution des besoins en compétences au sein de l'UE. Il commence par recenser les professions et les secteurs confrontés à des pénuries persistantes de main-d'œuvre au cours des 10 dernières années, puis analyse leurs facteurs structurels: il examine les conséquences de l'évolution de la demande en matière de compétences dans le cadre de la transition écologique et de la transition numérique; il met en évidence certains défis liés à la participation au marché du travail, notamment les changements démographiques (surtout le vieillissement) et la baisse de la participation au marché du travail de certains groupes de population, en mettant l'accent en particulier sur les femmes et les travailleurs migrants nés en dehors de l'UE; il étudie les obstacles structurels qui réduisent l'efficacité du rapprochement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, en se penchant plus particulièrement sur le rôle joué par la ségrégation de genre; et il évalue les répercussions que certaines conditions de travail ont sur les pénuries de main-d'œuvre. Enfin, il présente les mesures stratégiques retenues pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et évalue leurs incidences probables.

On observe essentiellement des pénuries persistantes de main-d'œuvre dans les secteurs tels que les soins de santé, les STIM (en particulier les TIC) et la construction, ainsi que dans certaines professions du secteur des services.

On constate des pénuries persistantes de main-d'œuvre dans un large éventail de secteurs et de professions à tous les niveaux de compétences. Bien qu'il n'existe pas de méthode convenue pour recenser les pénuries de main-d'œuvre au sein de l'UE, le fait de combiner plusieurs approches permet d'obtenir une vision globale de la demande de main-d'œuvre tant au niveau des professions que des secteurs. Les pénuries persistantes de main-d'œuvre sont particulièrement répandues dans les secteurs tels que les soins de santé, les STIM (en particulier les TIC) et la construction, ainsi que dans

certaines professions du secteur des services. Cette liste englobe aussi bien quelques professions plutôt hautement qualifiées que des professions moyennement ou peu qualifiées.

L'importance des différents facteurs structurels responsables des pénuries de main-d'œuvre varie considérablement selon la profession ou le secteur. Généralement, les difficultés qu'ont les employeurs à trouver des personnes possédant les bonnes compétences résultent plus souvent de leur incapacité à attirer les travailleurs ou à les garder à leur service [du fait, par exemple, de mauvaises conditions de travail ou de pratiques médiocres de gestion des ressources humaines (GRH)] que d'un manque de compétences des demandeurs d'emploi. Cependant, l'offre limitée de travailleurs qualifiés constitue un problème à prendre à bras-le-corps pour remédier aux pénuries persistantes de main-d'œuvre dans des domaines tels que les STIM ou les soins de santé. Dans d'autres professions, notamment celles nécessitant davantage de compétences manuelles et moins de compétences en lecture, en écriture et en calcul, ainsi que moins de compétences numériques (les agents de nettoyage, les aide-soignants, par exemple), les mauvaises conditions de travail et les difficultés à attirer et à retenir les travailleurs jouent un rôle plus important. Les pénuries de main-d'œuvre dans certaines professions peuvent se trouver exacerbées par l'évolution des besoins en matière de compétences et d'emploi associée aux transitions écologique et numérique.

Par la suite, les pénuries augmenteront probablement de manière significative aussi bien dans les professions hautement qualifiées que dans les professions peu qualifiées. Les professionnels des secteurs des STIM, des TIC et de la santé seront particulièrement recherchés. Les pénuries futures seront essentiellement déterminées par la croissance de l'emploi dans ces professions, ainsi que par la nécessité de remplacer les travailleurs partant à la retraite. Cela pourrait créer des blocages importants compte tenu des qualifications requises.

Facteurs structurels responsables des pénuries

La transition écologique devrait entraîner une croissance de l'emploi dans plusieurs secteurs et professions où les postes vacants sont difficiles à pourvoir. Selon les estimations, la transition écologique pourrait entraîner la création de 1 à 2,5 millions d'emplois supplémentaires d'ici à 2030. Cela comprend des emplois dans certains secteurs ou professions déjà touchés par des pénuries persistantes de main-d'œuvre (transport et stockage, bâtiment et métiers connexes, métiers de l'électricité et de l'électrotechnique, etc.), ainsi que dans les secteurs qui sont susceptibles de l'être (technologies «zéro net», approvisionnement en eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution, certaines professions scientifiques ou d'ingénierie). Les pénuries de main-d'œuvre pourraient être exacerbées par les besoins importants en matière d'expansion, la sous-représentation marquée des femmes sur le marché du travail et la demande croissante de travailleurs moyennement ou hautement qualifiés possédant des compétences particulières dans les secteurs clés de la transition écologique, ainsi que par la forte nécessité de remplacer les travailleurs âgés dans certains secteurs.

Un tiers des compétences des professionnels des TIC sont numériques, contre moins d'un dixième pour la plupart des autres professions.

La transition numérique concourt à la persistance de pénuries de main-d'œuvre parmi les professionnels des TIC, mais ne semble pas être un facteur important de pénurie dans d'autres professions. Les professions en rapport avec les TIC constituent de loin la forme de travail affichant la plus forte intensité numérique au sein de l'UE. Dans ce contexte, la faible intensité numérique du travail exercé par

les femmes, les personnes âgées et les personnes peu instruites s'explique surtout par la sous-représentation de ces groupes dans les professions en rapport avec les TIC. La demande de main-d'œuvre dans les TIC a doublé entre 2011 et 2021, l'UE comptant désormais plus de 9 millions de spécialistes en TIC. Ce chiffre devrait augmenter fortement, ce qui rendra les pénuries de main-d'œuvre actuelles d'autant plus criantes. Pour le moment, les incidences que les récentes avancées en matière d'intelligence artificielle (IA) auront sur le marché du travail et les pénuries de main-d'œuvre demeurent incertaines. Selon des données récentes, l'IA transforme déjà la nature du travail et les besoins en compétences dans certains secteurs et professions. Cela pourrait avoir une incidence positive sur la productivité, mais suscite également des préoccupations concernant les pertes d'emplois, la stabilité de l'emploi et les salaires, ainsi que la confiance à accorder aux employeurs pour ce qui est de prendre les bonnes décisions quant à l'utilisation de l'IA.

Pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre à certains postes spécialisés des TIC, il faudra probablement aider davantage de femmes à entrer dans ce secteur. Les femmes ne représentant que 17 % de l'ensemble des emplois occupés dans le secteur des TIC au sein de l'UE, les mesures visant à lutter contre leur sous-représentation sont autant d'occasions d'attirer de nouveaux travailleurs. Environ un quart de la sous-représentation des femmes est due à la ségrégation de genre dans l'enseignement des TIC. Les stéréotypes plus larges associés au travail dans les TIC contribuent, dès le plus jeune âge, à une répartition des aspirations par sexe: à l'âge de 15 ans, environ 1 garçon sur 10 souhaite travailler dans le domaine des TIC, contre seulement 1 fille sur 100. Certains aspects de l'emploi dans les TIC sont également connus pour limiter la participation des femmes, notamment le recours au travail à temps plein, difficile à concilier avec les responsabilités familiales, et l'existence de préjugés en matière de recrutement, de rémunération et de promotion.

La baisse de la population en âge de travailler entraînera probablement des pénuries de main-d'œuvre au cours des prochaines décennies. En effet, une fois à la retraite, les personnes concernées maintiennent la demande de produits et de services à des niveaux relativement élevés, alors que l'offre de main-d'œuvre diminue en raison de la baisse de la population en âge de travailler. Le vieillissement de la population est un enjeu de taille pour l'UE: dans les 11 États membres étudiés en détail, la part de la population âgée (plus de 70 ans) devrait augmenter progressivement jusqu'en 2030, puis plus fortement jusqu'en 2050. Dans la plupart des États membres, ces tendances démographiques devraient peser sur le capital et la main-d'œuvre, et donc sur le PIB.

La participation plus faible des femmes, des personnes peu instruites, des personnes issues de l'immigration (en particulier des femmes migrantes) ainsi que des personnes âgées et des jeunes au marché du travail constitue l'un des facteurs à l'origine de la pénurie de main-d'œuvre. Depuis 2004, les femmes sont moins susceptibles de participer au marché du travail que les hommes (différence de 12 points

de pourcentage en moyenne), un écart qui augmente encore de 10 points de pourcentage avec la maternité. La probabilité de participation des personnes âgées de 55 à 64 ans est inférieure de 28 points de pourcentage à celles des moins de 55 ans, en partie en raison des régimes de retraite anticipée. Toutefois, pour les travailleurs âgés comme pour les femmes, ces écarts de participation ont diminué avec le temps. L'éducation joue un rôle fondamental dans le taux de participation au marché du travail: les personnes qui n'ont pas été plus loin que le premier cycle de l'enseignement secondaire sont moins susceptibles de participer au marché du travail que celles issues de l'enseignement supérieur (différence de 23 points de pourcentage). Les personnes nées en dehors de l'UE ont moins de chances d'obtenir un emploi que les autochtones (différence de 2 points de pourcentage), notamment en raison des taux d'emploi particulièrement faibles chez les femmes migrantes. Enfin, d'autres groupes, comme les personnes handicapées ou les personnes appartenant à une minorité ethnique ou raciale, y compris les Roms, restent sous-représentés sur le marché du travail.

Seules 14 % des professions touchées par une pénurie présentent un équilibre hommes-femmes, contre environ 25 % des professions présentes sur le marché du travail de l'UE.

La ségrégation de genre sur le marché du travail favorise les pénuries en réduisant l'efficacité de la répartition de l'offre de main-d'œuvre. Les pénuries de main-d'œuvre sont évidentes dans les professions et les secteurs où les hommes représentent la majorité des travailleurs (par exemple, les métiers des STIM, où les hommes représentent 80 % des travailleurs), ainsi que dans certains emplois où les femmes constituent la majorité des travailleurs (par exemple, les métiers de la santé, où les femmes représentent 80 % des travailleurs). La

ségrégation de genre persistante réduit le nombre de personnes capables d'occuper les postes vacants, ce qui exacerbe les difficultés à trouver des travailleurs, en particulier en période de demande croissante. Les mesures visant à limiter la ségrégation de genre sont autant d'occasions de faire en sorte que la participation accrue des femmes au marché du travail permette d'atténuer les pénuries de main-d'œuvre. Actuellement, les femmes ont peu de chances d'accéder à des postes difficiles à pourvoir dans des professions à prédominance masculine. Dans le même temps, le fait de se reposer exclusivement sur le travail des femmes ne génère pas suffisamment de main-d'œuvre pour satisfaire à la demande de services spécifiques comme les soins infirmiers, les soins personnels ou le nettoyage. L'amélioration des conditions de travail et de rémunération dans ces emplois pourrait grandement aider à attirer des travailleurs supplémentaires.

Même si l'ampleur de la ségrégation de genre dans le domaine des STIM et des soins de santé repose sur divers facteurs, une part substantielle de cette ségrégation peut être imputée à une inégalité de participation, entre les hommes et les femmes, à certains domaines d'éducation. En effet, les personnes travaillant dans le domaine des STIM ou des soins de santé ont généralement un niveau élevé de qualification dans des domaines d'études spécialisés, dans lesquels les femmes ou les hommes sont largement sous-représentés. À titre d'exemple, les différences faites entre hommes et femmes dans les domaines cités sont responsables pour moitié de la sous-représentation des femmes dans les professions des STIM. La lutte contre la ségrégation de genre dans l'éducation offre donc une excellente occasion d'élargir la future réserve de talents capables d'occuper les postes vacants dans les domaines des STIM et des soins de santé. Cette lutte nécessitera, entre autres mesures, de remettre en question les stéréotypes sexuels qui contribuent aux choix stéréotypés des matières en qualifiant certains emplois ou domaines d'études de domaines masculins ou féminins. En exacerbant les différences de genre (ou en en inventant) dans les résultats scolaires précoces associés à ces domaines d'étude, ces stéréotypes continuent de façonner les aspirations à long terme et la confiance en soi des enfants, quels que soient leurs talents et leurs capacités.

Parmi les personnes nées en dehors de l'UE qui occupent des professions touchées par des pénuries, 9 sur 10 exercent dans des professions peu qualifiées.

Les travailleurs migrants nés en dehors de l'UE sont plus souvent employés dans des professions confrontées à des pénuries persistantes de main-d'œuvre. Par rapport aux travailleurs autochtones présentant les mêmes caractéristiques, le fait d'être migrant est associé à une plus forte probabilité (8,7 points de pourcentage) d'occuper des professions touchées par la pénurie, notamment des professions peu

qualifiées. Toutefois, le faible taux de participation des migrants au marché du travail, notamment des femmes, est synonyme de potentiel inexploité pour ce qui est de remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Les travailleurs migrants nés en dehors de l'UE sont plus susceptibles d'avoir des difficultés à trouver un emploi permanent ou à temps plein (différence de 3,1 points de pourcentage), malgré leur volonté d'effectuer davantage d'heures de travail, en particulier dans les professions touchées par des pénuries persistantes de main-d'œuvre. La forte proportion de migrants déclarant avoir été victimes de discrimination sur le marché de l'emploi (8,6 %, contre 5,4 % pour la population autochtone) suggère également un manque d'efficacité dans le rapprochement des offres de main-d'œuvre et d'emploi. Parmi les obstacles à l'obtention d'un emploi (approprié) par les migrants figurent également le manque de compétences dans la ou les langues du pays d'accueil, le manque de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger et les responsabilités familiales. Ces facteurs sont susceptibles d'entraver la capacité des migrants à limiter les futures pénuries de main-d'œuvre.

Le stress professionnel a été jugé largement supérieur à la moyenne de l'UE (30 %) pour les infirmiers (61 %), les aidants (55 %), les conducteurs de véhicules (44 %), les cuisiniers et les barmans (43 %), les médecins (43 %) et les agents de nettoyage (36 %).

Des conditions de travail plus difficiles et des salaires plus bas pourraient expliquer la persistance des pénuries de main-d'œuvre dans certaines professions et certains secteurs.

En ce qui concerne la qualité globale de l'emploi, le stress professionnel signalé est nettement plus élevé que la moyenne pour les travailleurs des secteurs de la santé, des soins résidentiels et des transports, notamment les infirmiers, les aidants et les conducteurs de véhicules. Environ 75 % des professions à prédominance féminine confrontées à des pénuries font état d'un stress professionnel supérieur à la moyenne (30 %). Les travailleurs de plusieurs professions frappées de pénurie et associées à

un stress professionnel élevé font également état de difficultés à joindre les deux bouts plus souvent que la moyenne de l'UE (26 %). Cela concerne les agents de nettoyage (47 %), les cuisiniers et les barmans (44 %) et les aidants (43 %). À l'autre extrémité de l'échelle, les activités de programmation informatique, d'architecture et d'ingénierie se distinguent par leur salaire horaire moyen plus élevé, leur stress professionnel plus faible et leurs formes d'emploi atypiques plus fréquentes que la moyenne de l'UE.

Dans certains emplois assortis de conditions de travail plus difficiles, les risques pour la santé et la sécurité au travail sont susceptibles de constituer un autre facteur contribuant aux pénuries de main-d'œuvre. Dans cinq professions en tension sur six faisant état d'un niveau accru de stress professionnel, la proportion de travailleurs estimant que leur santé et leur sécurité sont menacées par leur activité professionnelle est également supérieure à la moyenne de l'UE. Les plus hauts niveaux de risques pour la santé et la sécurité au travail sont rapportés par les infirmiers (69 %), les conducteurs de véhicules (53 %), les médecins (51 %) et les aidants (50 %).

MESURES VISANT À PALLIER LES PÉNURIES PERSISTANTES

Plusieurs politiques et mesures de réforme clés peuvent limiter les pénuries persistantes de main-d'œuvre au sein de l'UE. Parmi ces mesures figurent la reconversion et le perfectionnement professionnels, l'investissement dans l'éducation des adultes, l'amélioration des incitations financières au travail, l'élimination des obstacles à l'entrée sur le marché du travail, l'amélioration des conditions de travail et de rémunération et de la protection sociale et la mise en œuvre de politiques visant à attirer les travailleurs étrangers dans les professions confrontées à des pénuries. Le rapport contient une analyse approfondie de certains sujets liés à ces mesures, notamment les effets des programmes de formation professionnelle et des mesures visant à réduire l'inadéquation des compétences, les résultats de plusieurs réformes du système d'imposition et de prestations visant à améliorer les incitations au travail, les difficultés que posent le coût et la disponibilité (géographique) des services d'accueil de la petite enfance pour la participation au marché du travail, l'incidence des politiques d'immigration ciblées et le rôle des partenaires sociaux.

L'Année européenne des compétences 2023 met en exergue les défis à l'origine des pénuries de compétences et de main-d'œuvre au sein de l'UE. Elle favorise un état d'esprit où la reconversion et le perfectionnement professionnels tout au long de la vie professionnelle constituent la norme pour tout le monde. Proposée spécifiquement pour remédier aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre, elle encouragera l'investissement dans le développement des compétences, l'adaptation des compétences aux exigences du marché du travail, l'adéquation entre les aspirations des individus et les besoins des entreprises et le bon usage des compétences des ressortissants de pays tiers. Elle présentera également les possibilités et les activités de développement des compétences dans l'ensemble de l'Europe.

L'Année européenne des compétences 2023 s'appuie sur le cadre d'action plus large établi dans la stratégie européenne en matière de compétences. Le pacte sur les compétences et les alliances du plan de coopération en matière de compétences constituent des mesures importantes visant à favoriser l'offre de compétences en vue de remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs de la santé, des STIM et de la construction (entre autres). Ils contribuent également à répondre à la demande croissante de compétences numériques et écologiques dans le cadre de la double transition, aux côtés d'autres initiatives de l'UE, telles que le dialogue structuré sur l'éducation et les compétences numériques, la recommandation relative aux principaux facteurs clés favorisant la réussite de l'éducation et de la formation numériques, la recommandation sur l'amélioration de l'enseignement des compétences numériques dans le domaine de l'éducation et de la formation, la recommandation visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique et le plan industriel du pacte vert. Les recommandations relatives aux comptes de formation individuels, aux microcertifications, et en matière d'enseignement et de formation professionnels soutiendront également la reconversion et le perfectionnement professionnels. Par exemple, plus de la moitié des États membres prennent des mesures pour développer des comptes de formation individuels (CFI) (déjà opérationnels en France) afin

d'offrir un soutien financier direct aux personnes concernées en vue de son utilisation pour des activités de formation adaptées aux besoins du marché.

En Lituanie, un programme de formation professionnelle augmente la probabilité d'emploi dans divers groupes de population.

La reconversion et le perfectionnement, ainsi que l'amélioration de l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, peuvent avoir des effets positifs sur l'emploi et contribuer à remédier aux pénuries persistantes.

La modélisation des améliorations apportées à l'adéquation des compétences au niveau régional démontre des effets macroéconomiques positifs pour toutes les régions couvertes, et a

également des retombées positives dans d'autres régions. L'un des moyens d'améliorer l'adéquation des compétences au niveau régional pourrait consister à veiller à ce que les centres de service public de l'emploi (SPE) soient géographiquement accessibles au plus grand nombre. Si cela est généralement le cas dans les régions urbaines, cela l'est moins dans les régions non métropolitaines, ce qui s'explique par la densité de population plus faible et les réseaux routiers moins denses caractéristiques des zones rurales. L'analyse des programmes de formation professionnelle en Lituanie et en Finlande a révélé des effets positifs sur l'emploi, en particulier pour certains groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Les réformes fiscales ciblées ont une incidence jusqu'à huit fois plus forte sur la participation au marché du travail que les réductions générales de l'impôt sur le revenu.

Réformer les systèmes d'imposition et de prestation peut contribuer à pallier les pénuries de main-d'œuvre en améliorant les incitations au travail.

L'incidence d'une réduction de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP), tenant compte de l'interaction entre les impôts et les prestations, est fonction des spécificités de la réforme. En règle générale, les réformes fiscales ciblant les personnes à faible revenu ont une incidence nettement plus importante sur l'offre de

main-d'œuvre que les réductions généralisées de l'IRPP: les mesures ciblées peuvent avoir une incidence huit fois plus forte qu'une réduction généralisée de l'IRPP et peuvent, de ce fait, favoriser l'inclusion active, comme le souligne également la recommandation du Conseil de 2023 relative à un revenu minimum adéquat. Évoluer vers une imposition individuelle pourrait également entraîner une augmentation significative des taux d'activité agrégés. La réforme touche principalement l'offre de main-d'œuvre féminine, les femmes percevant généralement le revenu secondaire au sein du ménage.

Accroître la participation à l'éducation et à l'accueil des jeunes enfants (EAJE) pourrait grandement accroître la participation des mères au marché du travail dans les ménages à faible revenu.

Pourtant, l'accès à des services d'EAJE accessibles, abordables et de qualité reste limité dans un certain nombre d'États membres. Selon des données récentes, si les coûts nets de garde d'enfants supportés par les parents ont considérablement diminué, les services formels d'accueil des jeunes enfants restent coûteux dans plusieurs États membres (en Irlande et en Tchéquie, par exemple, les coûts nets de garde d'enfants représentent plus d'un tiers du salaire médian des femmes). L'accès aux services d'accueil des jeunes enfants peut également être limité par la longueur des trajets permettant d'accéder à ces prestataires. L'analyse de plusieurs États membres révèle que les prestataires de services d'accueil des jeunes enfants ne se trouvent généralement pas à distance de marche, mais sont souvent accessibles en quelques minutes en voiture. L'accessibilité géographique des services d'accueil des jeunes enfants a tendance à être nettement plus élevée en milieu urbain, ce qui s'explique probablement par la demande et/ou la densité de population plus grande. Dans l'ensemble, accroître la participation aux systèmes d'accueil de la petite enfance des enfants âgés de 0 à 2 ans vivant dans des foyers dont le revenu est inférieur au revenu médian en vue d'atteindre l'objectif de Barcelone de 45 % augmenterait la participation des mères au marché du travail de 5 points de pourcentage en Italie, de 10 points de pourcentage en Hongrie et de 17 points de pourcentage en Autriche. Cet objectif pourrait être atteint à un coût relativement faible, avec des effets budgétaires nets allant de 0,006 % du PIB en Italie à 0,025 % en Autriche et 0,015 % en Hongrie.

En plus des mesures de qualification, d'activation et de réforme fiscale visées, attirer certains ressortissants de pays tiers dans l'UE pourrait contribuer à remédier aux pénuries de main-d'œuvre.

Le train de mesures «Compétences et talents» de la Commission européenne vise à accroître l'efficacité de la politique de migration légale de l'UE. Pour parvenir à une intégration harmonieuse des travailleurs nouvellement arrivés sur le marché du travail et dans la société, il convient de mettre en place des cours de langue ainsi que des opportunités de perfectionnement ou de reconversion. Dans le cadre de l'Année européenne des compétences 2023, la Commission adoptera également des initiatives en faveur de la reconnaissance des qualifications et de la validation des compétences acquises à l'étranger, ainsi qu'une proposition relative à une réserve européenne de talents visant à faciliter la mise en relation entre employeurs et migrants.

Les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer dans la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

Ils jouent un rôle essentiel dans la fourniture de formations sur mesure, l'amélioration des conditions de travail, la collaboration avec le SPE et la facilitation des possibilités d'éducation des adultes. Cela peut contribuer à remédier aux pénuries de main-d'œuvre, notamment en améliorant

l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, ainsi qu'en augmentant l'attrait et la qualité des emplois dans certaines professions et certains secteurs confrontés à des pénuries.

Enfin, certaines mesures s'attaquent aux autres causes profondes des pénuries de main-d'œuvre. La recommandation concernant un soutien actif et efficace à l'emploi et la recommandation visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique fournissent de plus amples orientations stratégiques relatives à la gestion des transitions sur le marché du travail. La directive relative aux salaires minimaux adéquats est susceptible d'améliorer de manière générale les conditions de rémunération, en particulier dans certaines professions en tension. La recommandation relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale a des répercussions importantes lorsqu'il s'agit de garantir des possibilités d'emploi de qualité. Le cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 définit les principales priorités et actions destinées à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs. Enfin, la stratégie européenne en matière de soins et la recommandation concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance (objectifs de Barcelone pour 2030) visent à améliorer la disponibilité, l'adéquation et la qualité des soins, ce qui pourrait avoir un impact positif sur la participation des femmes au marché du travail.

Toutes ces initiatives contribuent aux grands objectifs à atteindre à l'horizon 2030, à savoir un taux d'emploi de 78 %, une participation d'au moins 60 % des adultes à des activités de formation chaque année et une réduction du nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale d'au moins 15 millions, comme indiqué dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux.

Ces objectifs sont étayés par un financement conséquent au niveau de l'UE, notamment par l'intermédiaire de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR) et du Fonds social européen plus (FSE+). Les plans des États membres pour la reprise et la résilience (PRR) approuvés par la Commission européenne et le Conseil montrent qu'environ 20 % des dépenses sociales sont consacrées à l'emploi et aux compétences. Le FSE+ prévoit près de 99,3 milliards d'EUR pour soutenir les politiques de l'UE en matière d'emploi, de social, d'éducation et de compétences, contribuant ainsi à s'attaquer à un certain nombre de facteurs structurels associés aux pénuries de main-d'œuvre, comme les pénuries de compétences et les conditions de travail. Le Fonds européen de développement régional (FEDER) soutient également l'éducation, la formation et les compétences à concurrence d'environ 8,2 milliards d'EUR pour la période 2021-2027.