

Les services publics de l'emploi face au défi des pénuries de main-d'œuvre

Note conceptuelle

Sommaire

1	Introduction	4
1.1	Comprendre les pénuries de main d'œuvre afin d'élaborer de meilleures stratégies pour l'emploi public	4
1.2	La perspective à long terme : la poursuite de la résilience	4
1.3	Le rôle des services publics de l'emploi.....	4
1.4	Une évolution fondée sur la coopération.....	5
2	Ateliers interactifs et discussions approfondies	5
2.1	Les axes thématiques des ateliers.....	5
3	Lectures complémentaires.....	7

1 Introduction

Tandis que les services publics de l'emploi (SPE) font face au défi posé par les pénuries de main-d'œuvre, la région WAPES Europe vous invite à un atelier visant à explorer les causes, les effets, les solutions potentielles et les perspectives à long terme entourant cette problématique fondamentale.

Cet événement, qui se tiendra les 4 et 5 septembre à Lugano, en Suisse, s'annonce être une plateforme d'apprentissage mutuel, de partage des défis, d'échange de points de vue et d'une valorisation des meilleures pratiques.

1.1 Comprendre les pénuries de main d'œuvre afin d'élaborer de meilleures stratégies pour l'emploi public

Les pénuries de main-d'œuvre sont dues à divers facteurs, notamment les changements démographiques, les progrès technologiques et l'inadéquation des compétences. Ces pénuries ont des répercussions considérables sur la productivité, la croissance économique durable et la cohésion sociale. Par exemple, les pénuries dans des secteurs clés tels que les soins de santé peuvent entraîner une augmentation de la charge de travail et de burn-out auprès des travailleurs en place, ce qui affecte la qualité des soins fournis et met à rude épreuve les systèmes de santé. De même, les pénuries de compétences peuvent entraîner des retards dans les projets et une hausse des coûts pour les entreprises de construction, ce qui freine le développement des infrastructures et le progrès économique.

1.2 La perspective à long terme : la poursuite de la résilience

Au-delà des défis immédiats, les SPE doivent adopter une stratégie à long terme pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre. Cette approche consiste en la poursuite de la résilience, l'adaptabilité et l'inclusion dans nos marchés du travail. En investissant dans le développement des compétences, en encourageant la participation à la vie active, en particulier parmi les groupes défavorisés et les minorités, et en misant sur l'innovation, les SPE peuvent créer un écosystème de travail plus robuste, plus dynamique, et capable de s'adapter aux changements futurs. Par exemple, les initiatives offrant aux travailleurs l'accès à des formations et de mises à niveau peuvent aider ces derniers à s'orienter vers des secteurs porteurs, ce qui amortit l'impact des pénuries et remédie au chômage.

1.3 Le rôle des services publics de l'emploi

Les services publics de l'emploi ont un rôle clé à jouer. Grâce à leur expertise sur le fonctionnement du marché du travail et du recrutement de personnel, ainsi qu'à leur connaissance approfondie des différents secteurs, ils peuvent fournir des informations précieuses sur les tendances et les besoins émergents. Ils peuvent doter

les individus des compétences et des ressources dont ils ont besoin pour réussir dans l'économie d'aujourd'hui. En outre, grâce à une adéquation efficace des compétences, ils peuvent combler le fossé entre les demandeurs d'emploi et les employeurs, en facilitant les transitions et en réduisant les inadéquations. Par exemple, les services publics de l'emploi peuvent s'associer aux PME pour identifier les lacunes en matière de compétences et adapter les programmes de formation aux besoins de l'industrie, garantissant ainsi une compatibilité plus efficace entre les demandeurs d'emploi et les opportunités disponibles.

1.4 Une évolution fondée sur la coopération

Bien que de nombreux pays de la région WAPES Europe connaissent actuellement des pénuries de travailleurs qualifiés dans les mêmes secteurs et professions (par exemple, la santé, les technologies de l'information et la construction), nous observons toujours des migrations de travailleurs qualifiés entre les pays européens. Pour les travailleurs, les écarts de salaires créent des opportunités d'augmenter leurs revenus. Nous aimerions savoir si ces formes d'attraction des talents pourraient être rendues plus durables en augmentant, par exemple, les formes de coopération bilatérale (c'est-à-dire en partageant les informations sur le marché du travail pour prévoir les besoins du marché du travail dans les deux pays concernés, en cofinçant l'éducation et la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs), augmentant ainsi les bénéfices pour les deux pays.

2 Ateliers interactifs et discussions approfondies

Tout au long de l'atelier, les participants auront l'occasion de participer à des ateliers, à des discussions approfondies et à des sessions interactives destinées à faciliter l'apprentissage mutuel et l'échange d'idées. Nous encourageons les membres de WAPES à inviter leurs experts sur les sujets suivants afin de garantir un dialogue viable et enrichissant.

2.1 Les axes thématiques des ateliers

L'atelier s'articulera autour de quatre grands axes, tous étroitement liés au thème général des pénuries de main-d'œuvre :

1. **Information sur le marché du travail et adéquation des compétences** : En modernisant leurs systèmes informatiques, les SPE améliorent la qualité et l'accessibilité des informations sur le marché du travail. L'utilisation de l'analyse des données pour identifier les besoins en compétences dans les industries émergentes, telles que l'économie verte, peut ainsi aider à concevoir des initiatives de formation ciblées. En mettant en œuvre des procédures d'adéquation des emplois basées sur les compétences,

les SPE s'assurent que ces compétences sont prises en compte et valorisées sur le marché du travail.

2. **Révéler les potentiels du marché du travail :** Partager les meilleures pratiques et les réussites en matière d'activation du potentiel inexploité dans divers segments de la main-d'œuvre. Même si le potentiel du marché du travail national est déjà épuisé dans certains pays, plusieurs pays européens continuent d'observer des niveaux élevés de chômage chez les jeunes ou chez les femmes qui travaillent à temps partiel de manière involontaire (souvent en raison de leurs responsabilités familiales). En outre, la situation actuelle pourrait créer des opportunités pour les personnes souffrant de handicaps physiques ou mentaux ou même pour les travailleurs découragés. En fin de compte, une large population de réfugiés n'est pas véritablement intégrée dans les marchés du travail européens. Les SPE pourraient collaborer avec les parties prenantes pour concevoir des interventions sur mesure, par exemple des programmes d'amélioration des compétences ou de coaching, par exemple en conjonction avec des aides à l'insertion pour les employeurs.
3. **Retenir les talents :** Le maintien d'un personnel engagé et d'équipes performantes peut s'avérer encore plus important que le recrutement. Bien que les SPE ne puissent pas influencer la loyauté et l'engagement des travailleurs sur le marché du travail, ils peuvent conseiller les employeurs sur la manière d'être un employeur attrayant en offrant des possibilités de recyclage, en prêtant attention à la capacité de travail et à la charge de travail, en fournissant d'autres services, y compris des services de garde d'enfants, en créant une bonne atmosphère et une culture d'entreprise qui favorisent l'acquisition de compétences.
4. **De nouveaux rôles pour les SPE :** En particulier lorsqu'il s'agit d'exploiter de nouveaux potentiels de main-d'œuvre, les actions nécessaires vont rapidement au-delà de la simple adéquation des compétences et de l'intégration des PAMT. Nous nous intéressons aux approches adoptées par les SPE et les pouvoirs publics pour développer de nouveaux potentiels sur le marché du travail (par exemple, les fonctions d'ambassadeur pour changer les attitudes des parties prenantes, l'implication dans l'apprentissage basé sur la pratique ou la participation des SPE aux réformes institutionnelles visant à accroître les incitations au travail).

En conclusion, nous vous invitons chaleureusement à rejoindre cette conversation cruciale. Venez discuter ensemble et solliciter l'expertise et les points de vue de chacun au sein de notre ruisseau WAPES en Europe, dans le but de répondre aux pénuries du marché du travail et construire un avenir plus inclusif et viable.

En outre, le Réseau européen du marché du travail régional (EN RLMM) tiendra sa conférence annuelle au même endroit les 5 et 6 septembre. Cela permettra aux collègues intéressés d'assister aux deux événements.

3 Lectures complémentaires

Pour en savoir plus sur les causes et les effets des pénuries de main d'œuvre, nous recommandons de consulter les ressources suivantes :

European Year of Skills - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises:

<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2994>

OECD - "Skills Strategy: Getting Skills Right": https://www.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right_25206125

World Economic Forum - "The Future of Jobs Report":
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>

European Network of Public Employment Services: Activation of the Inactive: PES initiative to support the activation of inactive groups:
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjfmvy1o56EAxXR4gIHHcpSBMEQFnoECBkQAQ&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D22474%26langId%3Den&usg=AOvVaw1i9Qu6jMP11g9RSIVv1o1z&opi=89978449>