

## **Office francophone de la formation en alternance**

Avenue Herrmann-Debroux, 40-42

B-1160 Bruxelles

### **Compte-rendu**

#### **EU - OECD STAKEHOLDER EMINAR**

#### **Talent shortages in the EU – New OECD insight and policy implications**

## Skills gap in firms (les “skills gap” dans les entreprises):

- L'Europe ne fournit plus assez de travailleurs qualifiés :
  - Qualitativement et quantitativement
- Nécessité d'une continuité entre l'éducation et la qualification des travailleurs :
  - Approche européenne fondée sur l'individu – augmentation de ses qualifications
  - Nécessité de rester compétitif sur le marché global en vue d'attirer et de garder les talents
- Affirmation du fait que l'augmentation de la qualification des travailleurs est un investissement et non un coût :
  - Nécessité d'une meilleure attractivité et de meilleures conditions de travail pour les professions en pénurie
- Qu'entend-on par « skills gap » ?
  - Lorsque les employés ne sont pas assez qualifiés pour leur profession, d'après les employeurs
  - A ne pas confondre avec la notion « d'under skilling », lorsque les employés ne sont pas assez compétents, d'après eux-mêmes
- Données de Hongrie, Italie, Pays-Bas, Portugal et Slovaquie, collectées en 2021-2022 :
  - Le problème des « skills gaps » est largement répandu (remarquée dans 1 entreprise sur 3), et encore plus marquée en Slovaquie
  - Affecte le plus souvent un petit groupe d'employés
  - De nombreuses entreprises répondent ne pas savoir si elles présentent des « skills gaps » (60 pourcents aux Pays-Bas)
    - ✓ lié au fait que les firmes plus grandes décentralisent la plupart de leurs fonctions: les employés sont donc des spécialistes, et non des généralistes
  - Le secteur le plus affecté est la manufacture : expliqué par la spécificité des techniques, l'évolution des moyens techniques et la culture d'amélioration et d'acquisition de nouvelles compétences
    - ✓ les nouvelles entreprises sont également plus affectées
- Les solutions avancées dans les pays où les « skills gaps » ne sont pas présents sont :
  - Le travail d'équipe
  - La résolution de problèmes
  - La spécialisation et les techniques particulières liées au travail
- A contrario, les pays les plus affectés avancent que la cause première des « skills gaps » réside dans la scission opérée entre les employeurs et les employés

- Les entreprises qui s'en sortent le mieux sont celles qui identifient le problème des « skills gaps », et qui réagissent en fonction :
  - Identification des besoins
  - Formation des employés en vue de réduire la fracture numérique
  - Embauche de stagiaires, ou mécanisme de période d'essai

### Hiring difficulties of firms (les difficultés de recrutement dans les entreprises) :

- Une entreprise plus productive souffrira moins de la pénurie qu'une entreprise moins productive
- La plupart des entreprises ne savent même pas qu'elles ont un problème de « skills gap »
- Au-delà de la compétence en tant que telle, des problèmes structurels liés au marché de l'emploi créent aussi la pénurie
  - Evolutions technologiques
  - Problèmes liés à l'économie locale
  - ...

### Skills policies and competitiveness (politiques de compétences et de compétitivité) :

- Exemple de cas où le secteur public encourage le secteur privé à régler les problèmes de « skills gap »
  - Irlande : de plus en plus de subsides, organisation de formations et sensibilisation sur le sujet
- On remarque que l'éducation dans la plupart des pays va vers un « re-skilling » (requalification) :
  - Moins présent hors UE
  - Développement des modes d'éducation prenant en compte les besoins du monde du travail (alternance, formations, études qualifiantes, ...)
  - La plupart des études universitaires ne prennent pas en compte les compétences nécessaires pour exercer les professions liées à leur diplôme
- Nécessité (et but de la conférence) : mettre les employeurs et les employés sur la même longueur d'onde par rapport aux compétences nécessaires à l'exercice de leur profession
- Etonnement de certains participants à la conférence par rapport aux résultats très positifs de la Hongrie par rapport aux autres Etats interrogés :
  - Lié au mode d'interrogation des entreprises dans les Etats ?

- Dépend également des résultats économiques relatifs de l'entreprise, de l'état du marché du travail et du fait que les réponses proviennent des entreprises elles-mêmes
- Traditionnellement, c'est aux employeurs de former leurs employés aux compétences attendues
  - Changements dans les entreprises sont plus importants que jamais
    - ✓ Numérique, environnement, économique, ...
  - Marché du travail plus fluide que jamais (grand turnover)
    - ✓ Comment être sûr que ces employés restent formés aux compétences attendues ?
  - Aider les personnes qui n'ont pas d'emploi à conserver et acquérir ces compétences
- Les gouvernements comme les entreprises sous-estiment le problème de la sous-qualification :
  - Lié au vieillissement de la population, au numérique, ...
- De nombreuses compétences nécessaires ne sont pas identifiées (même par les chercheurs)
- Le marché intérieur pourrait permettre de résoudre un petit peu le problème de pénurie de certains métiers
  - Ex. Trop de juristes à Chypre et pas assez en Allemagne
  - Nécessité que les institutions européennes se saisissent du problème
- Fracture entre le système éducatif et le marché du travail
- Rôle prépondérant du secteur public dans la résolution des questions liées à la compétence des employés (sans-emploi ou en activité) et sur la pénurie d'employés qualifiés
- Nécessité de mettre en place un cadre législatif afin de protéger la santé mentale des employés (avancée de l'IA, surexposition aux réseaux sociaux, augmentation de la pression de la part des employeurs, augmentation des exigences liées à la qualité du travail...)
  - Solutions : droit à la déconnexion, télétravail, protection de la vie privée...
- Nécessité d'entériner une direction globale sur ces sujets (quelles compétences sont recherchées, quels sont les moyens, quel serait le modèle ?), de relier les exemples de « bonne pratique » et les situations particulières de chaque Etat, et de se saisir législativement du problème
- Enjeu de la confrontation de la liberté du choix de chaque individu de choisir sa formation et sa profession future avec les nécessités du marché de l'emploi, les métiers en pénurie et les processus de recrutement