



Groupe de travail WAPES G7
« Relever les défis du marché du travail »



Services publics de l'emploi et changements démographiques

-

Document de travail du G7

(2025)

Veillez noter que la version anglaise de ce document fait foi. Les versions française et espagnole ont été produites par traduction automatique puis relues par des membres de l'équipe, mais de manière non professionnelle.

Images de couverture et de texte:

© WAPES



Services publics de l'emploi et changements démographiques – Document de travail du G7 © 2025 par WAPES est sous licence **Creative Commons Attribution – Pas d'Utilisation Commerciale – Pas de Modification 4.0 International**. Pour consulter une copie de cette licence : <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Table des matières

Préface.....	v
Remerciements.....	vi
Avertissement.....	vii
1. Introduction.....	1
2. Services publics de l'emploi du G7 : structures organisationnelles et rôle dans la réponse aux défis démographiques.....	4
2.1 Canada : Banque d'emplois du Canada (Job Bank).....	4
2.2 France : France Travail.....	5
2.3 Allemagne : Bundesagentur für Arbeit.....	7
2.4 Italie : Ministère italien du travail.....	8
2.5 Japon : Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales (MHLW).....	9
2.6 Royaume-Uni : le ministère du Travail et des Retraites (DWP).....	9
2.7 États-Unis d'Amérique : Association nationale des agences publiques pour l'emploi (NASWA).....	11
3. Tendances démographiques et perspectives dans les pays du G7.....	12
3.1 Canada.....	13
3.2 France.....	14
3.3 Allemagne.....	19
3.4 Italie.....	21
3.5 Japon.....	23
3.6 Royaume-Uni.....	24
3.7 États-Unis d'Amérique.....	25
4. Services et mesures des SPE du G7 en général – s'adapter aux changements démographiques.....	28
4.1 Technologie et automatisation dans le contexte de l'évolution démographique.....	28
4.1.1 Canada.....	28
4.1.2 France.....	30
4.1.3 Allemagne.....	32
4.1.4 Italie.....	34
4.1.5 Japon.....	35
4.1.6 Royaume-Uni.....	37
4.1.7 États-Unis d'Amérique.....	39
4.2 Des marchés du travail inclusifs pour les populations vieillissantes.....	40
4.2.1 Canada.....	40
4.2.2 France.....	44
4.2.3 Allemagne.....	47
4.2.4 Italie.....	49

4.2.5 Japon	50
4.2.6 Royaume-Uni	52
4.2.7 États-Unis d'Amérique	54
4.2.8 13 novembre 2024 - Réunion à mi-parcours du G7 sur le thème du vieillissement de la population	57
4.3 Inadéquation des compétences et possibilités d'emploi : stratégies pour remédier à l'inadéquation des compétences grâce aux SPE	58
4.3.1 Canada	58
4.3.2 France.....	62
4.3.3 Allemagne.....	64
4.3.4 Italie	67
4.3.5 Japon	69
4.3.6 Royaume-Uni	70
4.3.7 États-Unis d'Amérique	72
4.4 Chômage des jeunes et changements démographiques : comment les SPE peuvent soutenir l'emploi des jeunes	75
4.4.1 Canada	75
4.4.2 France.....	78
4.4.3 Allemagne.....	82
4.4.4 Italie	84
4.4.5 Japon	86
4.4.6 Royaume-Uni	87
4.5 Disparités et dynamiques entre les sexes dans l'emploi : mesures et stratégies des SPE pour promouvoir l'égalité des sexes dans les opportunités d'emploi	89
4.5.1 Canada	89
4.5.2 France.....	92
4.5.3 Allemagne.....	94
4.5.4 Italie	96
4.5.5 Japon	98
4.5.6 Royaume-Uni	99
5. Perspectives - Du changement démographique à la transformation numérique	102
Bibliographie	103



Préface

Greta Metka Barbo Škerbinc, présidente de WAPES

Directrice générale du Service de l'emploi de Slovénie (ZRSZ / ESS), Ljubljana



C'est avec fierté et un profond sentiment de responsabilité que je partage ce document de travail au nom du groupe de travail G7 de l'Association mondiale des services publics de l'emploi (WAPES). Ce document rend non seulement compte des réalités actuelles qui façonnent nos marchés du travail, mais incarne également notre engagement commun à doter les services publics de l'emploi (SPE) des connaissances, des stratégies et des innovations nécessaires pour faire face à l'un des défis mondiaux déterminants de notre époque : le changement démographique.

Dans tous les pays du G7, les SPE jouent un rôle central dans la refonte du monde du travail, qu'il s'agisse de mener la transformation numérique, de soutenir le vieillissement actif, de favoriser la participation inclusive ou d'aligner les compétences sur les besoins évolutifs du marché. Cette publication rassemble la richesse des connaissances de l'ensemble de notre réseau, mettant en évidence les pratiques efficaces, les réponses politiques réfléchies et les enseignements institutionnels précieux qui peuvent servir d'inspiration aux SPE du monde entier.

Chez WAPES, notre mission est ancrée dans la collaboration internationale et les échanges professionnels. Ce rapport reflète cet esprit, et je suis sincèrement reconnaissant à tous ceux qui y ont contribué – membres, experts et collègues – dont les expériences nationales et la vision mondiale ont enrichi son contenu.

Ensemble, continuons à façonner un marché du travail prêt pour l'avenir, inclusif et résilient.

Remerciements

Nicole Clobes, consultante détachée auprès de WAPES
Responsable du groupe de travail G7 de WAPES sur les changements démographiques

Agence fédérale pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit)



En tant que responsable du groupe de travail du G7 sur les changements démographiques, j'ai l'honneur de vous présenter ce document de travail. Depuis le printemps 2024, mes collègues des services publics de l'emploi des pays du G7 ont collaboré avec dévouement, expertise et ouverture d'esprit. Ensemble, nous avons examiné comment les changements démographiques remodelent les marchés du travail et le rôle des SPE dans la réponse à ces changements.

Le présent document reflète les fruits de cette collaboration, qui combine recherche, échange de pratiques et réflexions communes. Je tiens à remercier sincèrement tous les membres du groupe pour leur contribution, et j'espère que les idées présentées ici aideront les SPE à aborder les changements démographiques avec confiance et clairvoyance.

Lors de l'atelier à mi-parcours sur le vieillissement de la population, qui s'est tenu au siège de France Travail en novembre 2024, le groupe de travail du G7 a également bénéficié des contributions de partenaires internationaux, notamment l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE) et la Commission européenne (CE). Leurs réflexions à ce stade ont contribué à stimuler la réflexion et à enrichir nos discussions. Je les remercie chaleureusement d'avoir partagé leur expertise avec nous.

Avertissement

Les informations présentées dans ce document sont basées sur les contributions des membres du groupe de travail G7 de WAPES et sont fournies à titre informatif uniquement. Bien que tous les efforts aient été faits pour garantir l'exactitude et l'exhaustivité du contenu, celui-ci peut ne pas refléter les développements ou les politiques les plus récents. Les lecteurs sont invités à vérifier les détails spécifiques et à consulter les sources pertinentes pour obtenir les informations les plus récentes. Les auteurs et WAPES déclinent toute responsabilité en cas d'erreurs ou d'omissions.

Veillez noter que les États-Unis ne sont plus membres de WAPES, et par conséquent du groupe de travail G7 de WAPES, depuis janvier 2025, et n'ont pas contribué aux deux derniers chapitres du présent rapport.

1. Introduction

WAPES, une association pour ses membres, par ses membres.

WAPES, l'acronyme anglais qui signifie *World Association of Public Employment Services* (Association mondiale des services publics de l'emploi), a été créée en 1988 par six pays - le Canada, la France, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Suède et les États-Unis - avec le soutien du Bureau international du travail (BIT). À cette époque, les services publics de l'emploi (SPE) connaissaient d'importantes réformes structurelles. Dans ce contexte, WAPES était considérée comme essentielle pour favoriser les liens entre les différentes institutions, promouvoir l'échange d'informations et d'expériences et renforcer la coopération entre les SPE plus développés et moins développés.¹

Depuis sa création, WAPES a connu une croissance tant en termes d'intérêt que de nombre de membres. En 2025, après 37 ans d'existence, WAPES reste une plateforme de réseautage unique et mondiale, regroupant 74 pays membres et leurs SPE sur les cinq continents. Aujourd'hui, WAPES continue de promouvoir la coopération internationale en organisant des conférences, des ateliers et des séminaires qui facilitent la mise en réseau et l'échange de connaissances entre les SPE. En outre, WAPES soutient le partage d'informations par le biais de publications et de ressources en ligne, offre des formations et une assistance technique pour renforcer les capacités des SPE, et encourage les projets collaboratifs visant à relever des défis communs. Ces activités contribuent à renforcer les liens, à partager les meilleures pratiques et à améliorer la coopération entre les SPE plus développés et moins développés.

Dans le contexte actuel, les SPE sont de plus en plus sous les feux de la rampe, car elles mettent en œuvre des politiques et des stratégies qui profitent directement à leurs clients, en répondant à leurs besoins au-delà du simple niveau opérationnel.

Compte tenu de la mondialisation et des grandes tendances du marché du travail, telles que l'essor de l'automatisation et de l'Intelligence Artificielle (IA) qui transforment les rôles professionnels et les compétences requises, les changements démographiques comme le vieillissement de la population qui affecte la dynamique de la main-d'œuvre, la croissance du travail à distance et de l'économie des petits boulots qui remodèle les modèles d'emploi, l'inadéquation des compétences due aux progrès technologiques rapides, la mondialisation qui influe sur la disponibilité des emplois et les salaires en raison de la concurrence accrue et de l'externalisation, et l'accent mis sur la durabilité qui crée une demande d'emplois verts et de compétences dans les secteurs des énergies renouvelables et de l'environnement, les SPE sont plus importantes que jamais.²

Afin d'aider les SPE à s'adapter à ces défis en constante évolution, WAPES a relancé le groupe de travail du G7 sur l'évolution des marchés du travail. Ce groupe rassemble l'expertise et les meilleures pratiques des SPE pour traiter les questions d'actualité, en mettant

¹ « Notre histoire », WAPES, consulté le 18 juin 2025, [Notre histoire - WAPES](#)

² « Rapport sur l'avenir de l'emploi 2023 », Forum économique mondial, 30 avril 2023, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

l'accent pour 2024 sur la manière dont les SPE peuvent répondre efficacement aux changements démographiques.

L'objectif de ce document est de fournir une vue d'ensemble des défis du marché du travail du G7 et de mettre en évidence les meilleures pratiques pour d'autres pays. L'objectif principal de WAPES reste de favoriser la coopération entre les nations du monde entier.

Un groupe de travail de WAPES G7 pour soutenir la transformation structurelle du marché du travail

Selon l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), le G7 (Groupe des 7) est un forum intergouvernemental composé du Canada, de la France, de l'Allemagne, de l'Italie, du Japon, du Royaume-Uni, des États-Unis et de l'Union européenne (UE). Au-delà des défis financiers mondiaux, le G7 est devenu un forum de premier plan pour discuter de questions plus larges liées au développement, à l'environnement et à la société, notamment grâce à l'engagement des économies émergentes et en développement. Cet engagement est crucial, car leur travail sur les marchés du travail joue un rôle important dans la mise en place d'une croissance économique et d'un développement durable à l'échelle mondiale.³

Le G7 influence les marchés du travail en coordonnant les politiques et en partageant les meilleures pratiques pour relever les défis communs, favorisant ainsi la stabilité économique essentielle à la croissance de l'emploi. En encourageant le libre-échange et les investissements, le G7 facilite l'accès aux marchés et la création d'emplois. Il s'attaque également à des questions sociales telles que l'égalité des sexes et les droits des travailleurs afin de créer des marchés du travail plus équitables. Les investissements des pays du G7 dans l'innovation et la technologie transforment les marchés du travail en créant de nouvelles opportunités tout en gérant les transitions technologiques pour les travailleurs. En outre, les initiatives et les partenariats mondiaux du G7 soutiennent le développement du marché du travail dans les économies émergentes et en développement, renforçant ainsi leur intégration dans l'économie mondiale.

Actuellement (2025), le Canada assure la présidence du G7, alors qu'elle était détenue par l'Italie en 2024. Lors de l'ouverture de la première réunion technique des ministres du Travail du G7, le 8 février 2024, la ministre italienne du Travail et des Politiques sociales, Marina Calderone, a souligné les risques et les opportunités importants que représente l'intelligence artificielle, l'importance d'investir dans le capital humain et les compétences, ainsi que l'impact des tendances démographiques sur le marché du travail.⁴

Dans ce contexte, il est apparu clairement que WAPES et ses membres jouent un rôle crucial dans la mise en place d'efforts collaboratifs dans le cadre du programme des ministres du Travail du G7 afin de répondre à ces grandes tendances. WAPES est chargé de réunir tous les pays du G7 et leurs SPE respectifs au sein d'un seul groupe de travail, comme le prévoit l'ancienne déclaration ministérielle sur le travail et l'emploi (LEM). Cette initiative, qui sera réitérée dans la prochaine déclaration italienne, souligne l'importance du travail de WAPES

³ « L'OCDE et le G7 », OCDE, consulté le 18 juin 2025, [L'OCDE et le G7 | OCDE](#)

⁴ « G7 Travail, première réunion technique à Rome », ministère du Travail et des Politiques sociales, 9 février 2024, [G7 Travail, première réunion technique à Rome | Ministère du Travail et des Politiques sociales](#)

sur le changement démographique. Il est essentiel de relever ces défis pour renforcer l'intégration des économies émergentes et en développement dans l'économie mondiale et garantir que les marchés du travail puissent s'adapter efficacement à ces tendances en évolution.

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer aux dernières déclarations ministérielles sur le travail et l'emploi de la présidence allemande⁵, de la présidence japonaise⁶ et de la présidence italienne.⁷

⁵ « Transition juste : faire en sorte que cela fonctionne : vers un travail décent et de haute qualité dans une économie verte », ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, 24 mai 2022, [Transition juste : faire en sorte que cela fonctionne : vers un travail décent et de haute qualité dans une économie verte](#)

⁶ « Investir dans le capital humain », MHLW, 22-23 avril 2023, [G7labour](#)

⁷ « Vers une approche inclusive centrée sur l'humain pour relever les nouveaux défis du monde du travail », G7 Italia, 12-13 septembre 2024, [Déclaration du G7 2024 sur le travail](#)

2. Services publics de l'emploi du G7 : structures organisationnelles et rôle dans la réponse aux défis démographiques

Cette publication vise à présenter les membres de WAPES qui jouent un rôle crucial dans le cadre du G7. Les organisations sont classées par ordre alphabétique comme suit :

- **Canada** : Banque d'emplois du Canada (Job Bank)⁸
- **France** : France Travail⁹
- **Allemagne** : Bundesagentur für Arbeit¹⁰
- **Italie** : Ministère du Travail¹¹
- **Japon** : Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales (MHLW)¹²
- **Royaume-Uni** : Ministère du Travail et des Retraites (DWP)¹³
- **États-Unis d'Amérique** : Association nationale des agences pour l'emploi des États (NASWA)¹⁴

Ce collectif représente les divers services publics de l'emploi des pays du G7 et vise à faciliter la transformation structurelle du marché du travail.

Dans les pages qui suivent, les lecteurs trouveront un aperçu de chaque SPE et du rôle que ceux-ci jouent pour relever les défis démographiques.

2.1 Canada : Banque d'emplois du Canada (Job Bank)¹⁵

Au Canada, les services publics de l'emploi sont assurés à deux niveaux de gouvernement : la bourse de l'emploi électronique et la plateforme d'information sur le marché du travail sont proposées par le gouvernement fédéral via le site Job Bank. L'aide à l'emploi est proposée par les gouvernements provinciaux et territoriaux canadiens via 800 centres pour l'emploi répartis dans tout le pays.

La Banque d'emplois met en relation les demandeurs d'emploi avec ces centres provinciaux et territoriaux, qui leur donnent accès à des services tels que l'aide personnalisée et en personne pour l'évaluation des compétences, la préparation aux entretiens d'embauche, les conseils en matière d'emploi et l'orientation vers des programmes de formation. Les employeurs et les demandeurs d'emploi interagissent avec les deux niveaux du SPE canadien.

Comment Job Bank répond aux changements démographiques

Les services publics de l'emploi du Canada sont fournis par deux niveaux de gouvernement.

⁸ [Banque d'emplois du Canada](#)

⁹ [France Travail](#)

¹⁰ [Agence fédérale pour l'emploi](#)

¹¹ [Ministère du Travail](#)

¹² [Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales](#)

¹³ [Ministère du Travail et des Retraites](#)

¹⁴ [Association nationale des agences pour l'emploi des États](#)

¹⁵ [Banque d'emplois du Canada](#)

L'investissement le plus important et le plus efficace du gouvernement du Canada dans la formation se fait par le biais d'accords bilatéraux sur le marché du travail conclus avec les provinces et les territoires (P/T). Chaque année, environ 3 milliards de dollars canadiens sont versés aux particuliers et aux employeurs pour leur permettre de bénéficier de formations et d'aides à l'emploi dans le cadre [des accords bilatéraux sur le développement du marché du travail](#)¹⁶ (ADMT) et [des accords sur le développement de la main-d'œuvre](#)¹⁷ (ADMT). Grâce à ces fonds, les P/T peuvent adapter leurs services d'emploi à leur réalité démographique spécifique.

Le Guichet emplois est un service national, bilingue et gratuit d'information en ligne sur l'emploi et le marché du travail. Il surveille en permanence le marché du travail, recueille et analyse les dernières informations sur les tendances et les possibilités d'emploi dans tout le Canada. Il offre des services et des ressources adaptés aux besoins du marché du travail canadien en constante évolution, en apprenant continuellement de ses utilisateurs et en recherchant de nouvelles et meilleures façons d'aider les personnes à trouver des possibilités d'emploi.

Au cours de la dernière décennie, le soutien apporté par le Guichet emplois à des groupes spécifiques de chercheurs d'emploi comprend des outils et des ressources destinés aux jeunes, aux Autochtones, aux nouveaux arrivants au Canada, aux travailleurs étrangers temporaires, aux ressortissants ukrainiens, aux candidats étrangers hors du Canada et aux personnes en situation de handicap.

Actuellement, le Guichet emplois développe également de nouveaux outils et services destinés à la population vieillissante du Canada, via des pages dédiées aux travailleurs d'âge mûr et aux employeurs intéressés par l'embauche de travailleurs âgés.

Statistiques et données basées sur la source¹⁸

2.2 France : France Travail¹⁹

Publiée le 18 décembre 2023, la « loi pour le plein emploi » est entrée en vigueur le 1er janvier 2024. Pôle emploi devient France Travail. France Travail reste un organisme public qui compte plus de 58 000 employés et plus de 890 agences locales, et qui repose sur une gouvernance tripartite. Cet accord est conclu entre l'État, l'Unédic (qui gère les prestations sociales) et France Travail. Il définit des objectifs en tenant compte de la situation de l'emploi en France et des ressources allouées à France Travail par l'État et l'Unédic.

La définition de ses missions fait l'objet d'un accord pluriannuel sur les objectifs et la gestion comprenant six missions essentielles :

- Accueil et accompagnement

¹⁶ « À propos du programme des ententes sur le développement du marché du travail », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Ententes sur le développement du marché du travail](#)

¹⁷ « À propos du programme des ententes sur le développement de la main-d'œuvre », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Ententes sur le développement de la main-d'œuvre](#)

¹⁸ « Statistiques sur la population et la démographie », Statistique Canada, consulté le 18 juin 2025, [Statistiques sur la population et la démographie](#)

¹⁹ [France Travail](#)

- Prospection et mise en relation grâce à des services dédiés aux employeurs et aux demandeurs d'emploi
- Aide à la recherche d'emploi et suivi
- Versement des allocations chômage
- Contrôle
- Mise en œuvre de politiques publiques adaptées aux besoins des employeurs et des demandeurs d'emploi

Si les missions susmentionnées restent inchangées, la nouvelle loi prévoit la création d'un Réseau pour l'emploi afin de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs.

Il s'agit de coordonner les services d'accueil, d'orientation, d'accompagnement, de formation et d'insertion assurés par :

- France Travail, qui conservera toutes les tâches précédemment assurées par Pôle emploi ;
- Les Missions locales, qui resteront le premier interlocuteur des jeunes demandeurs d'emploi ;
- Le réseau Cap Emploi, qui apporte un soutien aux personnes en situation de handicap.

Les différents services publics gérés par l'État ou les collectivités territoriales (régions, départements, communes, etc.) susceptibles de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs.

Le rôle de France Travail dans la réponse aux défis démographiques

Pôle emploi, et désormais France Travail depuis le 1^{er} janvier 2024, a développé diverses collaborations avec de multiples acteurs afin de faire face aux enjeux démographiques au niveau local et de rester en phase avec la réalité du terrain.

France Travail soutient l'équilibre démographique à travers trois stratégies principales :

- **Soutien à la parentalité et à l'emploi**

La garde d'enfants reste un obstacle à l'emploi, en particulier pour les parents isolés. En 2022, plus de 150 000 personnes ont cité le manque de structures d'accueil comme raison pour ne pas travailler. France Travail agit en :

- Promouvoir l'aide à la garde d'enfants (AGEPI)
- Améliorant l'accès aux crèches « d'insertion professionnelle »
- Coordonnant ses actions avec la CNAF pour soutenir les demandeurs d'emploi ayant des enfants.

- **Intégration des jeunes immigrés**

La France accueille une main-d'œuvre immigrée jeune, mais le taux de chômage reste élevé (15 % en 2020). France Travail :

- Soutient les nouveaux arrivants grâce à des outils tels que **TradEmploi** (130 langues)
- Contribue aux programmes d'intégration des réfugiés **HOPE** et **AGIR**
- Teste des outils numériques tels que l'application « *Work in France* » pour faciliter l'accès à l'emploi et à la formation.
- **Promotion de l'égalité régionale**
 - **Aide à la mobilité** : grâce à des services tels que le programme *d'évaluation de la mobilité*, 76 millions d'euros d'aide (2021) et des partenariats de transport avec la SNCF et Renault CareMakers
 - **Inclusion rurale** : coopère avec plus de 2 500 centres France Services et soutient l'initiative *France Ruralités* afin d'améliorer l'accès et de réduire l'exclusion numérique dans les zones rurales.

2.3 Allemagne : Bundesagentur für Arbeit²⁰

L'Agence fédérale pour l'emploi (BA) est une entreprise publique autonome. Le comité exécutif dirige l'Agence fédérale pour l'emploi et ses activités. Il est composé du directeur et de trois autres membres. Au niveau central et local, plus de 2 800 représentants bénévoles issus des trois groupes que sont les employés, les employeurs et les organismes publics jouent un rôle décisif dans la promotion de l'emploi et son développement dans le domaine de l'assurance chômage.

Outre le siège central, elle comprend 10 agences régionales, 150 succursales et 600 unités locales pour la prestation de services. En outre, environ 300 agences pour l'emploi gérées par le SPE allemand et/ou les municipalités apportent leur soutien aux chômeurs de longue durée et aux autres bénéficiaires de l'aide sociale aptes à travailler.

L'autogestion est également un élément essentiel de la BA. L'organe central de l'autogestion est le conseil d'administration. Le conseil d'administration est composé d'un tiers de représentants de chacun des trois groupes suivants : les employés, les employeurs et les organismes publics. Le ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales nomme sept membres et cinq membres suppléants pour chaque groupe. Les tâches importantes du conseil d'administration sont, par exemple, la détermination de l'orientation stratégique et des objectifs de la politique commerciale, l'adoption des statuts de l'Agence fédérale pour l'emploi et la préparation du budget.

Les missions légales du service public de l'emploi sont l'orientation professionnelle, le placement, les mesures actives de politique du marché du travail, l'information sur le marché du travail, la migration de main-d'œuvre et la gestion des allocations chômage et autres prestations sociales.

Le rôle de l'Agence fédérale pour l'emploi

L'Agence fédérale allemande pour l'emploi joue un rôle crucial dans la gestion du changement démographique en facilitant le développement de la main-d'œuvre, en mettant en relation les

²⁰ [Agence fédérale pour l'emploi](#)

demandeurs d'emploi avec les offres d'emploi disponibles, en comblant les déficits de compétences et en favorisant l'inclusion sur le marché du travail :

- La BA soutient le développement de la main-d'œuvre par des mesures de formation et de qualification qui permettent aux employés de s'adapter aux exigences changeantes du marché du travail. Cela comprend des programmes de formation continue, de reconversion et de réadaptation professionnelle.
- La BA met en relation les demandeurs d'emploi avec les offres d'emploi disponibles.
- La BA identifie les pénuries de compétences sur le marché du travail et offre un soutien ciblé pour y remédier. Cela contribue à améliorer l'employabilité des salariés et à renforcer leur capacité à s'adapter aux exigences changeantes du marché du travail.
- La BA s'engage à promouvoir l'égalité des chances sur le marché du travail et soutient les groupes défavorisés tels que les chômeurs de longue durée, les personnes en situation de handicap et les migrants dans leur intégration sur le marché du travail. Pour ce faire, elle met en place des mesures de conseil et de soutien ciblées ainsi que des programmes visant à favoriser l'intégration professionnelle.

Grâce à ces mesures, l'Agence fédérale pour l'emploi joue un rôle central dans l'adaptation au changement démographique en aidant à adapter la main-d'œuvre aux besoins changeants du marché du travail, à réduire le chômage et à promouvoir l'inclusion sur le marché du travail.

2.4 Italie : Ministère italien du travail²¹

Le ministère italien du Travail et des Politiques sociales est l'autorité nationale chargée de l'emploi, des relations de travail, de la sécurité sociale et des politiques actives du marché du travail. Les services de l'emploi sont fournis dans le cadre d'un système de gouvernance à plusieurs niveaux impliquant l'État, les régions et les provinces autonomes, leur mise en œuvre étant assurée par **les Centri per l'Impiego** (centres publics pour l'emploi) au niveau local.

La consultation tripartite avec les syndicats et les associations patronales est un élément central de l'élaboration des politiques. Le ministère définit les stratégies nationales et cofinance les mesures en faveur de l'emploi, tandis que les autorités régionales sont responsables de l'organisation et de la prestation des services.

Le rôle du ministère italien du Travail

Le ministère joue un rôle central dans la réponse aux défis démographiques et du marché du travail en favorisant la croissance démographique, en stimulant l'emploi et en réduisant les disparités régionales :

- **Il soutient la croissance démographique** en encourageant la natalité par des avantages fiscaux, des allocations familiales et le développement des infrastructures d'accueil des enfants, en particulier dans les zones à faible densité de population. Il encourage également la migration contrôlée de la main-d'œuvre afin de répondre aux besoins en compétences.

²¹ [Ministère du Travail](#)

- **Il augmente les niveaux d'emploi** en remédiant à l'inadéquation des compétences par la formation et le perfectionnement, en renforçant les services de l'emploi, en soutenant les travailleurs âgés et en encourageant la participation des femmes au marché du travail.
- **Il renforce la cohésion territoriale** en soutenant l'investissement et la création d'emplois dans les régions du sud et de l'intérieur, en améliorant les infrastructures et les services et en luttant contre la dépopulation.
- **Relier l'innovation et le bien-être** en investissant dans l'apprentissage tout au long de la vie, en stimulant la productivité des PME et en soutenant les services sociaux dans les zones en déclin afin de soutenir le développement du marché du travail local.

2.5 Japon : Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales (MHLW)²²

Le service public de l'emploi japonais est un réseau national directement géré par le gouvernement japonais (ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales). Il compte 544 agences pour l'emploi publiques dans tout le pays. Les bureaux régionaux du travail sont responsables de ces agences dans chacune des 47 préfectures.

Le SPE japonais a trois grandes responsabilités envers les employeurs et les demandeurs d'emploi :

- Le placement, y compris l'orientation professionnelle, les mesures de formation professionnelle et le développement des opportunités d'emploi en rendant visite aux entreprises locales.
- L'assurance chômage, y compris la vérification du chômage, le versement des allocations chômage et l'octroi d'allocations de formation professionnelle aux demandeurs d'emploi.
- Mesures en faveur de l'emploi, notamment l'orientation des employeurs sur le taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap et sur les obligations de maintien en activité des salariés âgés, ainsi que l'aide à l'amélioration des systèmes de gestion de l'emploi.

En outre, dans le cadre d'accords sur les mesures en faveur de l'emploi conclus avec les collectivités locales, les initiatives respectives en matière d'emploi sont mises en œuvre de manière efficace et efficiente afin de répondre aux besoins spécifiques de chaque région.

2.6 Royaume-Uni : le ministère du Travail et des Retraites (DWP)²³

Le ministère du Travail et des Retraites (DWP) est le principal agent du SPE britannique. Le DWP est responsable de la politique et de l'administration du système de prestations pour les personnes en âge de travailler, des retraites d'État, des pensions alimentaires pour enfants, et apporte son soutien aux personnes en âge de travailler, aux employeurs, aux retraités, aux familles et aux enfants, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap .

²² [Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales](#)

²³ [Ministère du Travail et des Retraites](#)

Les services du SPE sont fournis par *Jobcentre Plus*, un réseau national de plus de 600 sites comprenant des agences pour l'emploi, des centres d'appel et des centres de versement des prestations. Le réseau couvre l'Angleterre, l'Écosse et le Pays de Galles. En Irlande du Nord, la responsabilité de la sécurité sociale est transférée.

Jobcentre Plus fournit des conseils personnalisés en matière d'emploi afin de mettre en relation les demandeurs d'emploi avec des offres d'emploi adaptées. Il verse le crédit universel, une prestation de sécurité sociale qui aide les personnes à trouver un emploi et à devenir économiquement indépendantes, et s'occupe également des prestations versées aux personnes sans emploi ou dans l'incapacité de travailler en raison d'un problème de santé ou d'un handicap.

Le rôle du DWP

Le DWP joue un rôle central dans la réponse aux défis démographiques et du marché du travail, notamment dans le contexte du vieillissement de la population, de la pénurie de main-d'œuvre et de l'inactivité économique. L'objectif du gouvernement d'atteindre un **taux d'emploi de 80 %** sous-tend les stratégies nouvelles et en cours :

- **Le plan « *Get Britain Working* »** (lancement fin 2024) comprend :
 - Un nouveau **service national** intégré **pour l'emploi et les carrières**, combinant Jobcentre Plus et le National Careers Service, afin d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi et la planification de carrière.
 - **Des plans localisés en matière d'emploi, de santé et de compétences**, dirigés par les maires et les autorités locales, afin de soutenir les personnes économiquement inactives, en particulier celles qui ont des problèmes de santé.
 - **Une garantie pour les jeunes** assurant à tous les jeunes âgés de 18 à 21 ans l'accès à la formation, à l'apprentissage ou à l'aide à la recherche d'emploi.
- **Initiatives en cours :**
 - Soutien aux **travailleurs âgés**, notamment par le biais d'évaluations de mi-carrière, d'une aide personnalisée des agences pour l'emploi et de « champions des plus de 50 ans » dans les 37 districts des agences pour l'emploi.
 - Programmes « **Disability Confident** » et « **Access to Work** » pour aider les personnes en situation de handicap à trouver un emploi.
 - Programmes soutenant **la participation des femmes**, notamment des événements sur le bien-être et des initiatives de retour à l'emploi pour les plus de 50 ans.
 - Un programme familial visant à résoudre **les conflits parentaux** afin d'améliorer le bien-être des enfants et leur employabilité future.
 - **Offre pour les jeunes** permettant un accès précoce aux compétences et à la formation.

Compétences et migration : le Royaume-Uni élabore actuellement un nouveau cadre visant à aligner la politique migratoire sur les besoins du marché du travail, dans le but de réduire la dépendance à l'égard du recrutement à l'étranger en améliorant le lien entre les voies d'obtention de visas et le perfectionnement des compétences au niveau national.

2.7 États-Unis d'Amérique : Association nationale des agences publiques pour l'emploi (NASWA)²⁴

La NASWA représente les États-Unis au sein du conseil d'administration de WAPES et est une organisation nationale regroupant les 50 agences publiques pour l'emploi des États, le district de Columbia et les territoires américains.

La NASWA apporte son expertise en matière de politiques, partage les pratiques prometteuses des États et encourage l'innovation et le leadership des États dans le domaine du développement de la main-d'œuvre. Les membres de la NASWA (agences publiques pour l'emploi des États) fournissent des services de formation, d'emploi, d'orientation professionnelle, d'aide aux entreprises et d'information sur les salaires et les horaires, en plus de gérer l'assurance chômage, le réemploi des anciens combattants et les programmes d'information sur le marché du travail. Ils financent et supervisent également les organismes publics locaux pour l'emploi qui fournissent directement des services d'emploi et de formation aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. Outre les organismes SPE étatiques et locaux, le ministère américain du Travail est l'organisme SPE fédéral qui assure le financement, la supervision, la réglementation, l'assistance technique et l'orientation stratégique des agences SPE étatiques et locales.

Le rôle de la NASWA

L'Association nationale des agences publiques pour l'emploi souligne l'importance de répondre aux changements démographiques au sein de la population active américaine dans ses priorités législatives pour 2024. Ces priorités visent à améliorer le développement de la main-d'œuvre afin de mieux répondre aux besoins en constante évolution d'une population diversifiée, notamment les jeunes et les communautés défavorisées. Les principales initiatives comprennent l'augmentation des investissements fédéraux dans les programmes liés à la main-d'œuvre, la promotion de la mobilité économique et la réduction des obstacles systémiques à l'emploi. En outre, il est demandé un financement plus souple qui permette aux États d'adapter leurs stratégies en matière de main-d'œuvre aux réalités démographiques locales, afin de garantir que tous les individus aient accès à des possibilités de formation et d'emploi.

Pour plus de détails, le rapport complet est disponible.²⁵

²⁴ [Association nationale des agences pour l'emploi des États](#)

²⁵ « Priorités législatives 2024 de la NASWA, NASWA », 10 janvier 2024 [Priorités législatives 2024 de la NASWA | Association nationale des agences pour l'emploi des États](#)

3. Tendances démographiques et perspectives dans les pays du G7

« La baisse du taux de natalité et l'augmentation de l'espérance de vie entraînent un vieillissement rapide et une stagnation, voire une diminution, du nombre de personnes en âge de travailler dans les sociétés occidentales ».²⁶

Les pays du G7 comptent au total plus de 776 millions d'habitants, avec une espérance de vie moyenne de 82 ans. L'âge médian dans ces pays est de 43 ans, ce qui est nettement supérieur à l'âge médian mondial de 30 ans.²⁷

Les changements démographiques sont évidents depuis l'ère de l'industrialisation. Cette période a marqué une transformation significative de la dynamique démographique, caractérisée par l'urbanisation, l'augmentation de l'espérance de vie et l'évolution des structures familiales. Après la Seconde Guerre mondiale, l'amélioration de la nutrition et des soins de santé a contribué à l'augmentation de l'espérance de vie, entraînant un vieillissement de la population dans de nombreux pays. Comme l'indique la citation sur le vieillissement des sociétés en développement, ce phénomène souligne la réalité selon laquelle, à mesure que les sociétés progressent, elles doivent s'adapter à la complexité d'une population vieillissante.

À mesure que les sociétés s'adaptent à ces changements, elles sont confrontées à des défis liés à la pérennité de la main-d'œuvre, aux demandes en matière de soins de santé et aux systèmes de sécurité sociale. Dans les pages suivantes, nous fournirons des données sur les pays du G7 et leur démographie. En outre, nous mettrons en évidence les services et les mesures des SPE du G7, en expliquant comment les pays et leurs services publics de l'emploi relèvent les défis liés à l'évolution démographique.

²⁶ Magnus, George. *L'ère du vieillissement : comment les données démographiques transforment l'économie mondiale et notre monde*. (John Wiley & Sons, 2012). [The Age of Aging | Wiley Online Books](#)

²⁷ « G7 », World Economics, dernière modification en juin 2025, [World Economics | Données économiques à l'intention des investisseurs](#)

3.1 Canada

Entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023, la population du Canada a augmenté de 1 158 705 personnes (2,9 %) pour atteindre environ 40 097 761 habitants au 1^{er} juillet 2023. Il s'agit d'une augmentation significative par rapport à l'année précédente (1,8 % en 2021/2022) et du taux de croissance le plus élevé pour une période de 12 mois depuis 1957 (3,3 %), lorsque le Canada a accueilli de nombreux réfugiés de la révolution hongroise et que le baby-boom d'après-guerre était à son apogée.

Migration internationale et interne

Les migrations internationales ont représenté 98 % de la croissance démographique du Canada en 2022/2023. La croissance démographique due aux migrations internationales en 2022/2023 (+1 131 181) a atteint son plus haut niveau jamais enregistré. Elle a été nettement supérieure au niveau le plus élevé observé juste un an auparavant, en 2021/2022 (+654 308). Au 1^{er} juillet 2023, les résidents non permanents représentaient environ 5,5 % de la population canadienne. En outre, un nouveau rapport de l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) indique qu'en 2023, le Canada s'est classé au 5^{ème} rang mondial pour le nombre de demandes d'asile, une première dans l'histoire du pays.

En ce qui concerne la migration interne, en 2022/2023, 348 370 Canadiens ont déménagé d'une province ou d'un territoire à l'autre, un chiffre similaire au niveau record atteint l'année précédente (348 777).

Population par âge et par sexe

Pour la première fois, en juillet 2023, la génération Y (née entre 1981 et 1996) représente une part plus importante de la population que la génération du baby-boom (née entre 1946 et 1965). La génération Z (née entre 1997 et 2012) est devenue la troisième génération en importance au Canada, dépassant désormais la génération X (née entre 1966 et 1980). La proportion de personnes âgées de 14 ans et moins est de 15,4 %. La récente augmentation du nombre de milléniaux et de membres de la génération X est en grande partie attribuable à l'arrivée récente d'un nombre record d'immigrants permanents et temporaires, dont bon nombre sont des milléniaux ou des membres de la génération Z.

Le nombre et la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus ont continué d'augmenter, sous l'effet du vieillissement des grandes cohortes du baby-boom. En juillet 2023, pour la première fois dans l'histoire du Canada, le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus (7 568 308) dépassait celui des moins de 18 ans (7 497 048).

En 2021, plus d'une personne sur cinq (21,8 %) de la population en âge de travailler (15-64 ans) était âgée de 55 à 64 ans, un niveau sans précédent dans l'histoire du Canada. Alors qu'un nombre croissant de Canadiens approchent de l'âge de la retraite, tous les baby-boomers devant atteindre l'âge de 65 ans ou plus d'ici 2031, le potentiel d'expansion de la population active devient limité.

Taux de natalité

En 2022, l'indice synthétique de fécondité (ISF) du Canada a atteint son niveau le plus bas jamais enregistré, soit 1,33 enfant par femme. La baisse de l'ISF en 2022 n'était pas propre au Canada, même si celle-ci était l'une des plus importantes parmi les pays à revenu élevé. À l'exception des États-Unis, tous les pays du G7 ont connu une baisse de la fécondité entre

2021 et 2022. Au cours de la période allant de 1921 à 2022, les TFR les plus bas ont été enregistrés au cours des cinq dernières années : 2022 (1,33), 2020 (1,41), 2021 (1,44), 2019 (1,47) et 2018 (1,51).

Projections

D'après le Plan des niveaux d'immigration du Canada pour 2022-2024 et les dernières évolutions démographiques, la population canadienne devrait atteindre 47,7 millions d'habitants en 2041, dont 25 millions seraient des immigrants ou des enfants d'immigrants nés au Canada, représentant 52,4 % de la population totale.²⁸

3.2 France

Dynamique démographique en France et enjeux associés

La population française est la deuxième plus importante de l'Union européenne et celle qui connaît la croissance la plus rapide. Elle est répartie de manière inégale sur le territoire et vieillit. Il est essentiel de favoriser les politiques qui réduisent les disparités géographiques et soutiennent le taux de natalité.

- **La France, deuxième puissance démographique de l'Union européenne**

- Une puissance démographique à l'échelle continentale

La France comptait 67 millions d'habitants en 2018, dont 65 millions en métropole et 2 millions outre-mer. Elle est la deuxième puissance démographique de l'UE après l'Allemagne (82,7 millions d'habitants). Les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes, en raison d'une espérance de vie plus longue.

- Une croissance soutenue

La France est le pays de l'UE dont la population croît le plus rapidement. Le solde naturel de l'UE est négatif depuis 2016.

En revanche, la France affiche un solde positif de 200 000 naissances chaque année. Le solde migratoire net joue également un rôle dans cette croissance, mais dans une moindre mesure. Il est d'environ 60 000 personnes, ce qui signifie qu'il y a 60 000 arrivées de plus que de départs. À ce rythme, la population française devrait augmenter de 2,5 millions de personnes tous les 10 ans.

- **La France : une population urbaine et vieillissante**

- Une population urbaine

En 2017, environ 51 % de la population française vivait dans une zone urbaine (27,9 % dans des communes centrales et 22,9 % dans d'autres communes de zones urbaines). Un centre urbain est une agglomération qui offre un certain nombre d'emplois et qui n'est pas située dans l'enceinte d'un autre centre urbain. Il existe des petits centres urbains (offrant 1 500 à 5 000 emplois), des centres urbains moyens (offrant 5 000 à 10 000 emplois) et des grands centres urbains (offrant plus de 10 000 emplois). Un centre urbain est composé d'une commune centrale et d'une banlieue. En 2017, la région parisienne abritait près d'un

²⁸ « Population et démographie », Statistique Canada, consulté le 18 juin 2025, [statistiques sur la population et la démographie](#)

cinquième de la population du pays. On pourrait même parler de macrocéphalie parisienne. Au cours des trente dernières années, nous avons assisté à une urbanisation croissante et à un développement côtier croissant, avec l'expansion rapide de villes telles que Montpellier et Nantes. En revanche, la ceinture vide autour de la région parisienne, les chaînes de montagnes, la Corse et la Guyane française sont des zones peu peuplées. (Littoralisation : concentration de la population et des activités sur le littoral)

- Une population vieillissante

Comme la plupart des pays européens, la France connaît un vieillissement de sa population. En 2021, près de 21 % de la population aura plus de 65 ans. Ce phénomène s'explique par plusieurs facteurs :

- Les baby-boomers (personnes nées entre 1943 et 1960) ont atteint ou atteignent le troisième âge ;
- L'Espérance de vie augmente grâce aux progrès de l'hygiène et de la médecine ;
- La baisse du taux de natalité réduit la proportion de jeunes.

Toutes les régions ne sont pas touchées de la même manière. Les zones urbaines sont relativement jeunes (étudiants, jeunes actifs), tandis que les zones rurales sont les plus touchées par le vieillissement. Les vagues successives d'immigration contribuent à réduire le vieillissement de la population française.

- **De multiples défis**

- Réduire le déséquilibre démographique

Le financement du système de retraite par répartition est le principal défi posé par le vieillissement de la population française.

Le nombre de travailleurs cotisants par rapport au nombre de retraités diminue. Cependant, il faut également tenir compte de l'augmentation constante de la productivité, qui atténue ce phénomène. Le financement de la prise en charge des personnes âgées dépendantes est un autre défi majeur.

Plusieurs pistes s'offrent à la France :

- Poursuivre une politique d'encouragement à la natalité en réduisant les coûts (allocations familiales, financement des structures d'accueil, avantages fiscaux) ou en développant les services (augmentation du nombre de places en crèche, écoles publiques de qualité, etc.) ;
 - Encourager l'arrivée d'une population immigrée jeune (ce qui peut toutefois créer des tensions en matière de logement, d'emploi et sur le plan politique) ;
 - Augmenter le temps de travail, réduire le chômage ou augmenter les salaires, ce qui aurait pour effet.
- Favoriser toutes les régions de manière égale

La pression sur le logement, les aspirations des familles à plus d'espace, moins de pollution et de meilleures solutions de transport public sont des préoccupations pour les habitants des grandes agglomérations urbaines. La nécessité de repenser le développement urbain à une autre échelle est à l'origine du projet Grand Paris.

Le projet Grand Paris prévoit de relier des pôles d'activité stratégiques tels que le Plateau de Saclay par un métro automatique, et de les connecter au quartier d'affaires de La Défense, aux grands aéroports et aux gares TGV de Massy et Marne-la-Vallée.

La suburbanisation des familles impose des adaptations difficiles et coûteuses en termes de transports publics et d'infrastructures (hôpitaux, crèches, écoles, lycées, etc.).

Conclusion

Les zones rurales vieillissantes sont confrontées à la disparition des services publics (bureaux de poste, écoles, maternités), des services privés (médecins généralistes) et des commerces.

Attirer une partie de la population urbaine jeune vers les zones rurales pourrait revitaliser ces dernières, à condition que les acteurs publics et économiques créent suffisamment d'emplois dans les zones rurales pour attirer les populations urbaines. Les services publics et privés devront également être répartis de manière plus équilibrée sur le territoire.

- Les politiques du SPE français pour faire face aux enjeux démographiques

Pôle emploi, devenu France Travail depuis le 1er janvier 2024, a développé diverses collaborations avec de multiples acteurs afin de faire face aux enjeux démographiques au niveau local et de rester en phase avec la réalité du terrain.

- **Encourager les naissances en réduisant les coûts**

La présence d'un ou plusieurs jeunes enfants dans une famille, et plus encore dans une famille monoparentale, a un impact sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, et peut constituer un obstacle au retour à l'emploi. Les personnes les plus éloignées de l'emploi ont peu accès aux services de garde d'enfants (y compris occasionnels), ce qui réduit leur capacité à planifier un parcours d'insertion, d'emploi ou de formation.

Chiffres clés (2022)

- Plus de 150 000 personnes ne peuvent pas prendre ou reprendre un emploi parce qu'elles n'ont pas trouvé de place en crèche pour leur enfant à proximité de leur domicile et dans les limites de leurs moyens financiers.
- 400 000 professionnels de la garde d'enfants en activité, dont 44 % prendront leur retraite d'ici 2030.

Actions nationales :

- Identification des référents départementaux « garde d'enfants » partagée entre Pôle emploi et la CNAF (Caisse nationale d'assurance familiale)
- Soutien au réseau pour accroître l'utilisation de l'AGEPI (Aide à la Garde d'Enfants pour Parents Isolés), notamment par le biais d'éventuelles dérogations.

- Direction conjointe des deux réseaux pour renforcer les relations locales entre
- Mobiliser les gestionnaires de crèches afin d'augmenter le nombre de crèches « d'insertion professionnelle » et permettre aux conseillers de proposer cette solution aux demandeurs d'emploi.
- Coordination interne du réseau des référents départementaux de Pôle emploi afin de capitaliser et de partager les pratiques et de soutenir la participation aux dispositifs coordonnés par les préfetures.

○ **Favoriser l'arrivée d'une population jeune immigrée**

La politique d'accueil de la France est régie par des textes internationaux et inscrite dans le droit constitutionnel. L'accès à l'emploi est l'une des priorités de la politique d'intégration, même si le taux de chômage des immigrés (15 % en 2020 ; hors UE) est deux fois plus élevé que celui des non-immigrés (7,4 %).

Chiffres clés (2022) :

- 240 000 nouveaux arrivants étrangers inscrits pour la première fois à Pôle emploi lors de la signature du Contrat d'Intégration Républicaine (CIR) et/ou lors de leur orientation par Pôle Emploi
- 900 000 demandeurs d'emploi de nationalité étrangère (dont environ 30 % proviennent d'un pays de l'Union européenne) étaient inscrits auprès de Pôle emploi au 31 décembre 2022.
- 43 % des bénéficiaires du CIR inscrits auprès de Pôle emploi bénéficient d'un accompagnement intensif.

Initiatives nationales :

- Mise en place de TradEmploi, un outil de traduction instantanée en 130 langues, afin de faciliter l'accueil et l'accompagnement des personnes ne parlant pas français.
- Formation de 384 agents de l'OFII et prestataires de services aux services de Pôle emploi en 2022-2023 (notamment dans le cadre du test d'une E-université des partenaires de Pôle emploi), afin d'améliorer l'information et l'orientation du grand public.
- Formation des services civiques de l'OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration) pour accompagner l'enregistrement en ligne des nouveaux arrivants (test dans 5 territoires OFII).
- Contribution à la poursuite du dispositif HOPE depuis 2020 pour accompagner les bénéficiaires d'une protection internationale
- Soutien au lancement de l'Aide globale et individuelle à l'intégration des réfugiés (AGIR), mise en œuvre par le ministère de l'Intérieur dans 26 départements en 2022, notamment pour garantir l'inscription auprès de Pôle emploi.

- Test en 2023 de l'application « Travailler en France », qui fournit des informations sur le marché du travail français et facilite l'accès aux services et à la formation linguistique.
- **Favoriser toutes les régions de manière égale**

Mobilité

L'intégration des demandeurs d'emploi dans le monde du travail dépend également de leur capacité à se déplacer au quotidien, que ce soit pour se rendre à un entretien d'embauche, participer à une formation, accéder à un service ou prendre un emploi. Une part importante des demandeurs d'emploi est confrontée à des contraintes matérielles, financières ou cognitives qui entravent leur mobilité et les empêchent de saisir des opportunités professionnelles.

Le soutien à la mobilité des demandeurs d'emploi est l'une des priorités de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, lancée en 2005.

Chiffres clés :

- Près d'un demandeur d'emploi sur cinq considère la proximité géographique comme le critère prioritaire dans sa recherche d'emploi (2019)
- 23 % des contraintes personnelles identifiées chez les demandeurs d'emploi concernaient la mobilité en 2022
- 76 millions d'euros d'aides à la mobilité accordées par Pôle emploi en 2021.
- 19 000 demandeurs d'emploi accompagnés dans le cadre du service Bilan / Accompagnement Mobilité entre son lancement en septembre 2021 et la fin de l'année 2022.

Initiatives nationales :

- Lancement du site Mes aides Pôle emploi (janvier 2022), qui répertorie plus de 1 700 solutions de mobilité.
- Création et pérennisation du service « Bilan / Accompagnement mobilité » (MBI) : accompagnement par un expert en mobilité destiné à faciliter la mobilisation des solutions existantes et adaptées à la situation (aides financières, prêt, location et réparation de véhicules, conduite autonome, etc.), avec le soutien initial du gouvernement français.
- Introduction de nouveaux e-bons de transport avec la SNCF (juillet 2023), permettant aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'un tarif solidaire ou de payer leurs trajets
- Mise en avant du programme de solidarité « CareMakers » du groupe Renault, donnant accès aux garages solidaires du groupe et à la location solidaire de voitures avec option d'achat (500 véhicules livrés au total d'ici 2022 ; Pôle emploi 1er partenaire prescripteur).
- Participation aux travaux du Laboratoire de la mobilité inclusive, notamment à des webinaires et à des événements.

Zones rurales

Avec 16 % des demandeurs d'emploi vivant dans une zone de revitalisation rurale, France Travail s'efforce d'améliorer la proximité et l'accessibilité de ses services dans toutes les zones, en soutenant le développement d'un réseau dense.

Il soutient le développement de partenariats avec le réseau Emploi et France Services afin de compléter le réseau France Travail en fournissant un premier niveau d'information et d'aide aux démarches en ligne, grâce à des centres d'aide partagés entre les services publics. Il contribue également à lutter contre l'exclusion numérique. Le plan France Ruralités du gouvernement, annoncé en juillet 2023, renforce ce dispositif et prévoit d'autres mesures, notamment la création de 100 « chefs de projet » dans les zones rurales avec lesquels les agences régionales de France Travail pourront collaborer.

Chiffres clés :

- 2 538 structures France Services déployées sur l'ensemble du territoire à fin novembre 2022 (objectif 2 750 à fin 2023), dont 2/3 en zone rurale
- 4,6 millions d'euros provenant de Pôle emploi en 2022 (2,5 millions d'euros en 2020, 3,3 millions d'euros en 2021) pour contribuer au Fonds national France Services (FNFS)
- 257 493 demandes traitées par France Services en 2022 concernaient Pôle emploi.

3.3 Allemagne

La population allemande est la plus importante de l'Union européenne. L'évolution démographique en Allemagne est très hétérogène. Elle est largement influencée par la situation géographique et la puissance économique des régions. Elle est répartie de manière inégale sur le territoire.

Faits marquants

- L'augmentation de l'espérance de vie a ralenti. Cela s'explique notamment par les effets des vagues exceptionnellement fortes de grippe et de la pandémie de coronavirus.
- Outre l'augmentation de l'espérance de vie, la forte baisse du taux de natalité au cours des dernières décennies a également un impact sur le vieillissement de la société allemande.
- L'immigration ralentit le vieillissement de la population. La taille de la population allemande et sa structure d'âge sont fortement influencées par l'immigration en provenance de l'étranger.²⁹

Le changement démographique est depuis longtemps une réalité en Allemagne

La diminution du nombre de personnes jeunes et l'augmentation simultanée du nombre de personnes âgées modifient la démographie d'une manière sans précédent. En Allemagne,

²⁹ « Demografischer Wandel : Anteil der Bevölkerung ab 65 Jahren von 1950 bis 2021 von 10 % auf 22 % gestiegen », Destatis, 7 juin 2025, [Demografischer Wandel](#)

une personne sur deux a aujourd'hui plus de 45 ans et une personne sur cinq a plus de 66 ans.

D'autre part, la population s'est quelque peu « rajeunie » au cours de la dernière décennie en raison de l'augmentation de l'immigration et des naissances. Depuis 2010, le nombre de personnes arrivées en Allemagne est supérieur à celui des personnes qui l'ont quittée. L'excédent migratoire a été particulièrement marqué chez les jeunes et les personnes d'âge moyen. Les taux de natalité ont augmenté en moyenne au cours des dix dernières années. Ainsi, entre 2013 et 2022, 767 000 enfants (+11,3 %) de plus sont nés par rapport à la décennie précédente. Malgré cette augmentation, le déficit des naissances persiste et l'évolution démographique n'est que légèrement atténuée par cette évolution.

Les cohortes très nombreuses nées entre 1955 et 1970, qui appartiennent à la génération dite du baby-boom, formaient en 1990 le groupe d'âge le plus important, celui des 20-35 ans. Elles constituent toujours aujourd'hui le groupe d'âge le plus important, mais elles sont désormais en âge de travailler et prendront leur retraite au cours des deux prochaines décennies. Le nombre de personnes âgées de 70 ans et plus est passé de 8 millions en 1990 à 14 millions en 2022. Dans les groupes d'âge plus avancé, il est clair que non seulement les femmes, mais aussi les hommes atteignent désormais un âge avancé. Ce processus graduel s'accéléra considérablement dans un avenir proche. Le nombre de personnes âgées de plus de 80 ans, en particulier, augmentera régulièrement.³⁰

Focus sur les régions métropolitaines

- *En 2022, la majorité de la population vivait dans des régions métropolitaines*

Les grandes villes et leurs environs constituent un espace de vie central en Allemagne et une destination prisée des employés qui font la navette et de leurs familles. En 2022, la majorité de la population allemande (60 millions de personnes, soit 71 %) vivait dans les grandes villes et leurs environs. En 2022, l'Allemagne comptait au total 50 régions métropolitaines. Parmi celles-ci, 16 régions métropolitaines comptaient plus d'un million d'habitants.

- *Les régions métropolitaines se développent grâce à l'immigration étrangère*
- L'interaction des différents mouvements de population (naissances, décès, immigration et émigration) détermine l'évolution démographique des régions métropolitaines. Dans les régions métropolitaines en particulier, la croissance démographique depuis 2012 résulte d'une forte migration nette en provenance de l'étranger. Au cours de cette période, les arrivées en provenance de l'étranger ont été nettement plus nombreuses que les départs. Les zones métropolitaines ont également enregistré un nombre de naissances légèrement supérieur à celui des décès, soit un léger excédent de naissances.

³⁰ « Mitten im demografischen Wandel », Destatis, consulté le 18 juin 2025, [Mitten im demografischen Wandel - Statistisches Bundesamt](#)

- *En Allemagne, les jeunes adultes s'installent de plus en plus fréquemment dans les régions métropolitaines* La migration des jeunes âgés de 18 à 24 ans a notamment contribué de manière positive à la croissance des zones métropolitaines en 2022.³¹

Défis en Allemagne

Le changement démographique va modifier considérablement le mode de vie des Allemands et les conditions de développement de la prospérité et de la qualité de vie au cours des prochaines décennies. La politique démographique du gouvernement fédéral vise donc à créer un cadre qui augmentera la prospérité de toutes les générations et améliorera encore la qualité de vie. Elle souhaite notamment contribuer...

- Au renforcement du potentiel de croissance économique afin de développer davantage la prospérité matérielle acquise et de la transmettre aux générations futures,
- A maintenir et à promouvoir la cohésion sociale et sociétale au sein des familles, entre les générations, entre les personnes en mauvaise santé et les personnes en bonne santé, entre les riches et les moins riches, entre les personnes en situation de handicap et non en situation de handicap et entre les personnes d'origines culturelles différentes,
- A promouvoir l'équivalence des conditions de vie et une qualité de vie élevée dans les régions rurales et urbaines/métropolitaines, qui sont très différemment touchées par le changement démographique, et
- Assurer la capacité d'action de l'État, la fiabilité des systèmes de sécurité sociale et un service public attractif et moderne à long terme grâce à des finances saines.

Pour atteindre ces objectifs, le gouvernement fédéral estime qu'un vaste ensemble de mesures est nécessaire dans de nombreux domaines d'action.³²

3.4 Italie

La population italienne est la troisième plus importante de l'Union européenne, avec environ 59 millions d'habitants. Cependant, ces dernières années, la population a progressivement diminué, car la baisse des naissances n'est pas suffisamment compensée par l'arrivée de nouveaux résidents et d'immigrants.

Historiquement, la densité de population présente une répartition territoriale plus homogène que celle d'autres pays européens, tels que la France et l'Espagne, mais ces dernières années, nous avons assisté à un phénomène de déclin démographique, en particulier dans le sud de l'Italie et dans les zones intérieures et montagneuses, ce qui conduit à une plus grande hétérogénéité. La population italienne a une espérance de vie élevée, ce qui détermine une tendance démographique qui, combinée à la baisse du taux de natalité, entraîne un

³¹ « Aktuelle regionale Bevölkerungsentwicklung », Demografieportal, consulté le 18 juin 2025, [Demografieportal - Bevölkerungsstruktur und -zahl - Aktuelle regionale Bevölkerungsentwicklung](#)

³² « Eine Zusammenfassung », Die Bundesregierung, consulté le 18 juin 2025, [Eine Zusammenfassung](#)

vieillesse de la population. L'Italie a besoin de politiques et d'interventions visant à encourager les naissances, à augmenter le taux d'emploi et à soutenir la cohésion territoriale.

L'Italie, une nation en déclin démographique - Le déclin du taux de natalité comme phénomène structurel

Le déclin significatif des naissances en Italie ces dernières années a des racines profondes et est dû aux choix parentaux (moins d'enfants et de plus en plus tardifs) des couples italiens d'aujourd'hui et d'hier. En effet, depuis le milieu des années 70, le nombre moyen d'enfants par femme est inférieur à 2, ce qui a entraîné l'érosion du bassin de parents potentiels. De plus, ces dernières années, la contribution des citoyens étrangers aux naissances a également diminué, alors qu'elle avait permis une reprise des taux de natalité à partir du début des années 2000. Dans le contexte européen, l'Italie est l'un des pays où la fécondité est la plus faible et la plus tardive, mais la tendance à avoir moins d'enfants est un phénomène qui touche la plupart des pays européens. La baisse de la mortalité se traduit par une reprise significative de l'espérance de vie à la naissance, qui atteint 83,1 ans en 2023 : elle atteint 81,1 ans chez les hommes et 85,2 ans chez les femmes.

Un processus de vieillissement évident

Les effets du processus de vieillissement de la population italienne sont significatifs. En l'espace de vingt ans, l'âge moyen de la population est passé de 42,3 ans au 1er janvier 2004 à 46,6 ans au 1er janvier 2024 ; l'indice de vieillesse est égal à 199,8 %, avec une augmentation de plus de 64 points de pourcentage au cours des deux dernières décennies. Le nombre d'adultes et de jeunes a globalement diminué de près de 2 millions de personnes : au 1er janvier 2024, on comptait 36 millions 866 mille résidents âgés de 16 à 64 ans (62,5 % de la population totale), soit 2,5 % de moins qu'en 2004, tandis que les enfants et les jeunes jusqu'à 15 ans sont aujourd'hui 7 766 000 (13,2 % de la population totale), soit une perte de près d'un million de personnes par rapport à 2004. La population âgée de 65 ans et plus a augmenté de plus de 3 millions, pour atteindre 14 millions 358 000 personnes (24,3 %, soit une augmentation de 5,1 points de pourcentage par rapport à 2004). Parmi celles-ci, plus de la moitié sont désormais âgées de 75 ans et plus : 7 439 000 personnes (12,6 % de la population totale), soit une augmentation de 3,8 points de pourcentage en vingt ans.

Évolution des conditions familiales

De nouvelles formes de famille se sont progressivement répandues ces dernières années. Les couples non mariés, les familles recomposées, les célibataires non veufs et les parents célibataires non veufs représentent plus d'un tiers du total des familles italiennes en 2023 (contre un peu plus de 20 % en 2002-2003). Au total, cela représente plus de 18 millions et demi de personnes, soit près d'un tiers de la population, une proportion qui a plus que doublé en vingt ans. Ce sont surtout les enfants et les jeunes jusqu'à 24 ans, qui vivent de plus en plus souvent avec des parents non mariés ou des mères célibataires, qui sont touchés par les transformations des modèles familiaux. Chez les adultes âgés de 25 à 64 ans, la part de ceux qui vivent sans partenaire a doublé et la part de ceux qui vivent avec un partenaire sans être mariés, ou dans des familles mariées où au moins l'un des deux conjoints est issu d'un précédent mariage, a plus que doublé.

L'impact du déclin démographique

Le déclin démographique touche les territoires italiens de manière très différente et est plus marqué dans les régions moins développées économiquement. Les régions du sud ont principalement subi un déclin démographique intense (-4,7 %), contre un faible déclin de la population dans le centre-nord. Les régions du sud affichent les pires dynamiques : Molise (-7,4 %) et Basilicate (-7,2 %) ; suivies par la Calabre (-6,2 %), la Sicile, la Sardaigne, les Pouilles et les Abruzzes, qui ont perdu entre 4,9 et 4,4 % de leurs habitants. La Campanie ferme la marche, avec plus de 200 000 habitants en moins (-3,7 %). Les prévisions démographiques à long terme indiquent un renforcement de la tendance au dépeuplement et au vieillissement. Au cours des 20 prochaines années, la population résidente en Italie pourrait diminuer d'environ 3 millions d'unités. Nous avons donc besoin d'une stratégie d'intervention efficace, assortie de politiques et d'investissements adéquats.

3.5 Japon

Le Japon est sur le point d'entrer dans une ère de déclin démographique important, de faible natalité et de vieillissement de la population. On craint que la capacité des familles et des communautés à se soutenir mutuellement ne diminue en raison de facteurs tels que la taille réduite des ménages, l'augmentation du nombre de ménages composés d'une seule personne et l'augmentation du nombre de villes, villages et hameaux à faible population. Le Japon s'efforcera donc de créer une société fondée sur la communauté, où les gens seront en contact les uns avec les autres et se soutiendront mutuellement, et où chacun pourra exploiter pleinement sa motivation et ses capacités.

Faible taux de natalité, vieillissement de la population et déclin démographique

La population japonaise est en déclin depuis qu'elle a atteint un pic de 128,08 millions d'habitants en 2008. La population totale en 2022 est d'environ 124,95 millions d'habitants, mais elle devrait diminuer d'environ 30 % d'ici 2070, pour passer sous la barre des 90 millions.

Avec un nombre de naissances inférieur à 800 000 en 2022, le taux de natalité a connu une baisse rapide. Parallèlement, d'ici 2025, tous les membres de la « génération du baby-boom » nés pendant la première période de baby-boom (1947-1949) seront des personnes âgées de 75 ans ou plus. De plus, d'ici 2040, tous les membres de la « génération junior du baby-boom », nés pendant la deuxième période de baby-boom (1971-1974) et enfants de la « génération du baby-boom », seront âgés de 65 ans ou plus. D'ici 2070, la proportion de personnes âgées de 65 ans ou plus devrait atteindre 38,7 %.

En 2022, l'espérance de vie moyenne au Japon est de 81,05 ans pour les hommes et de 87,09 ans pour les femmes. À l'avenir, l'espérance de vie devrait augmenter tant pour les hommes que pour les femmes, pour atteindre 85,89 ans pour les hommes et 91,94 ans pour les femmes en 2070, les femmes devant dépasser les 90 ans.

Réduction de la taille des ménages et augmentation du nombre de ménages composés d'une seule personne

En ce qui concerne l'évolution du nombre de personnes par ménage, celui-ci est passé de 2,99 en 1990 à 2,21 en 2020 et devrait diminuer pour atteindre 2,08 en 2040. En outre, en ce qui concerne les types de ménages, la proportion de ménages composés d'une seule

personne a augmenté pour atteindre environ 21,15 millions de ménages en 2020, soit environ 40 % du nombre total de ménages.

Concentration de la population dans les zones métropolitaines et augmentation du nombre de petites villes et villages

Si l'on examine le déclin démographique national, les villes de 50 000 habitants ou plus représentaient 84,1 % de l'ensemble des communes, et la population est concentrée dans les zones métropolitaines telles que Tokyo en 2022. Cependant, on observe une tendance à l'augmentation du nombre de communes de moins de 5 000 habitants à l'avenir. D'ici 2045, la population âgée de 15 à 64 ans devrait diminuer dans presque toutes les municipalités, tandis que la population âgée de 65 ans et plus devrait augmenter dans environ 40 % d'entre elles.

Défis

Le Japon est confronté à une baisse rapide du taux de natalité et s'apprête à entrer dans une ère de déclin démographique important, caractérisée par de faibles taux de natalité et un vieillissement de la population. Le nombre de ménages composés d'une seule personne augmente, en particulier chez les personnes âgées, et la conscience des interactions sociales s'affaiblit, ce qui entraîne l'émergence de problèmes graves de solitude et d'isolement. De plus, les besoins en matière de sécurité sociale ont augmenté.

En outre, les régions où la population diminue rapidement devraient rencontrer des difficultés à maintenir leurs communautés, permettant aux résidents de s'entraider.

3.6 Royaume-Uni

La population du Royaume-Uni augmente et vieillit. Selon les dernières estimations de l'Office national des statistiques britannique, la population du Royaume-Uni passera de 69 millions d'habitants actuellement à 71,7 millions en 2030, sous l'effet de l'augmentation du nombre de retraités.

Le nombre de personnes âgées au Royaume-Uni a considérablement augmenté et devrait continuer à croître au cours des prochaines décennies.

En 2003, 15,9 % de la population était âgée de plus de 65 ans. Ce chiffre est aujourd'hui passé à 18,9 % et devrait atteindre 22,5 % au cours des 20 prochaines années. Plus frappant encore, la population des plus de 80 ans devrait augmenter d'environ 63 % au cours des 20 prochaines années, passant de 3,5 millions en 2023 à 5,7 millions en 2043.

Cependant, l'amélioration de l'espérance de vie a marqué le pas. Entre 1980 et 2011, l'espérance de vie a augmenté à un rythme moyen de près de trois mois par an, mais l'amélioration de la mortalité a stagné depuis les années 2010. Les améliorations prévues en matière d'espérance de vie ont retrouvé une trajectoire similaire à celle observée avant la pandémie, bien qu'à des taux légèrement inférieurs à ceux supposés dans les projections précédentes. L'espérance de vie moyenne des hommes nés en 2030 est d'environ 81 ans, bien qu'il existe des inégalités en matière d'espérance de vie selon la zone géographique, l'état de santé et le groupe socio-économique.

Le taux de fécondité total au Royaume-Uni est en baisse chaque année depuis 2012. En 2012, le taux de fécondité était de 1,92 enfant par femme, contre 1,44 en 2022. Certaines femmes retardent la maternité, tandis que d'autres choisissent de ne pas avoir d'enfants.

Le nombre de personnes en situation de handicap est en augmentation. Le nombre de personnes en situation de handicap au Royaume-Uni a augmenté de 3,9 millions entre 2012/13 et 2022/23, la plus forte augmentation étant observée parmi la population en âge de travailler. Pour les adultes handicapés en âge de travailler, le type de handicap le plus fréquemment signalé en 2023 (47 %) était un trouble de santé mentale, tandis que les retraités handicapés signalaient le plus souvent un handicap moteur (69 %).

La migration internationale nette vers le Royaume-Uni est également un facteur qui contribue à l'augmentation prévue de la population. La migration nette a augmenté au début des années 2000 et a connu une hausse significative au cours des trois dernières années. Cette augmentation est due à une forte augmentation de l'immigration hors UE pour des raisons d'études, de travail (en particulier les travailleurs qualifiés dans le secteur de la santé et des soins) et humanitaires. Les projections supposent que la tendance restera constante à +315 000 à partir de la fin de l'année 2027. La migration est très difficile à mesurer et les projections ne tiennent pas compte des effets anticipés des changements de politique.

3.7 États-Unis d'Amérique

Les États-Unis sont confrontés aux défis du vieillissement de la population et de la diversité démographique croissante. À mesure que la population continue de vieillir, des inquiétudes grandissantes apparaissent quant à la viabilité des systèmes de sécurité sociale, à la pression exercée sur les services de santé et à l'évolution de la dynamique au sein des communautés. Parallèlement à ces défis, les États-Unis connaissent également un changement dans la répartition de leur population, avec une urbanisation croissante et une augmentation significative des populations minoritaires.

Principaux indicateurs démographiques

Fluctuations de la taille de la population

La population américaine a connu une croissance régulière, atteignant environ 335 millions d'habitants en 2024. La croissance démographique est influencée par divers facteurs, notamment les taux de natalité, les taux de mortalité et le solde migratoire. Ces dernières années, on a assisté à un ralentissement des taux de croissance, avec une augmentation du vieillissement de la population et une baisse du taux de natalité.³³

Évolution de la répartition par âge

L'âge médian aux États-Unis est passé de 34,2 ans en 2000 à environ 38,5 ans en 2023. Cette évolution reflète la proportion croissante de personnes âgées, le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus devant doubler d'ici 2060 pour atteindre environ 94,7 millions. Le

³³ « Census Bureau Projects U.S. and World Populations on New Year's Day », Département américain du commerce, 3 janvier 2024, [Census Bureau Projects U.S. and World Populations on New Year's Day | Département américain du commerce](#)

vieillesse de la population pose des défis pour la main-d'œuvre, les soins de santé et les systèmes de sécurité sociale.³⁴

Évolution des politiques relatives à l'âge de la retraite

Les États-Unis ont progressivement relevé l'âge de la retraite à taux plein pour les prestations de sécurité sociale, actuellement fixé à 67 ans pour les personnes nées en 1960 ou après. Ce changement vise à tenir compte de l'allongement de l'espérance de vie et à garantir la viabilité du système de sécurité sociale. Les discussions en cours portent sur les réformes potentielles des politiques de retraite afin de faire face aux pressions financières liées au vieillissement de la population.³⁵

Variations des taux d'espérance de vie

En 2022, l'espérance de vie aux États-Unis était d'environ 74,8 ans pour les hommes et 80,2 ans pour les femmes. L'espérance de vie a été influencée par divers facteurs, notamment l'accès aux soins de santé, le statut socio-économique et les choix de mode de vie. Les tendances récentes montrent une légère baisse de l'espérance de vie en raison de la pandémie de COVID-19 et de l'augmentation des inégalités en matière de santé.³⁶

Tendances en matière d'immigration (entrées) et d'émigration (sorties)

Les États-Unis continuent d'attirer les immigrants, avec environ 1,1 million de résidents permanents légaux en 2022. L'immigration contribue à la croissance démographique, en particulier chez les jeunes, ce qui aide à atténuer certains effets du vieillissement. Les taux d'émigration sont plus faibles, mais on observe une tendance notable des citoyens américains à s'installer à l'étranger, notamment pour des raisons professionnelles.³⁷

Département américain du travail - Faire face aux changements démographiques

En réponse aux changements démographiques aux États-Unis, le gouvernement a mis en œuvre diverses initiatives visant à améliorer le développement de la main-d'œuvre. Ces initiatives comprennent des partenariats avec des établissements d'enseignement afin de créer des programmes de formation sur mesure qui comblent les lacunes en matière de compétences, des actions ciblées auprès des populations sous-représentées afin de promouvoir l'inclusion sur le marché du travail, et le développement de services de placement qui mettent efficacement en relation les demandeurs d'emploi avec les opportunités d'emploi. Grâce à ces mesures, les SPE s'efforcent activement de garantir un marché du travail résilient,

³⁴ Jonathan Vespa, David M. Armstrong et Lauren Medina, « Demographic Turning Points for the United States : Population Projections for 2020 to 2060 », Bureau du recensement des États-Unis, février 2020, [Demographic Turning Points for the United States](#)

³⁵ « Rapport annuel 2022 du Conseil d'administration des fonds fiduciaires fédéraux d'assurance vieillesse et survivants et d'assurance invalidité », Conseil d'administration, Fonds fiduciaires fédéraux d'assurance vieillesse et survivants et d'assurance invalidité, 2 juin 2022, [Rapport annuel 2022](#)

³⁶ Kenneth D. Kochanek, M.A., Sherry L. Murphy, B.S., Jiaquan Xu, M.D., et Elizabeth Arias, Ph. D « Mortalité aux États-Unis, 2022 », Département américain de la Santé et des Services sociaux, mars 2024, [NCHS Data Brief](#)

³⁷ « Annuaire 2022 des statistiques sur l'immigration », Bureau des statistiques sur la sécurité intérieure, novembre 2023, [Annuaire 2022 des statistiques sur l'immigration](#)

capable de s'adapter aux défis du vieillissement de la population et de l'évolution de la dynamique démographique.³⁸

³⁸ « Loi sur l'innovation et les opportunités en matière de main-d'œuvre de 2022 », Congrès américain, 5 mai 2022, [H.R.7309 - 117e Congrès \(2021-2022\) : Loi sur l'innovation et les opportunités en matière de main-d'œuvre de 2022](#)

4. Services et mesures des SPE du G7 en général – s'adapter aux changements démographiques

4.1 Technologie et automatisation dans le contexte de l'évolution démographique

Ce chapitre explore l'intersection entre les progrès technologiques, l'automatisation et les changements démographiques, et examine comment les services publics de l'emploi du G7 peuvent faciliter les transitions professionnelles dans ce contexte.

4.1.1 Canada

Au Canada, les services publics de l'emploi (SPE) sont assurés à deux niveaux de gouvernement. Le gouvernement fédéral³⁹ gère Job Bank, le principal site web du Service national de l'emploi du Canada, tandis que les gouvernements provinciaux et territoriaux fournissent aux Canadiens une aide à l'emploi, notamment sous forme d'évaluations des compétences, de conseils et d'orientation vers des programmes de formation.

Niveau fédéral

Banque d'emplois est le service national de l'emploi du Canada, accessible sous forme de site web et d'application mobile. Il aide les Canadiens à trouver du travail, à planifier leur carrière, y compris à saisir de nouvelles opportunités.

La Banque d'emplois utilise les technologies web et mobiles, l'apprentissage automatique, les algorithmes de recherche et les outils d'analyse de données pour s'adapter aux changements démographiques du Canada et adapter ses ressources et ses services à des groupes spécifiques (par exemple, les jeunes Canadiens, les Autochtones, les nouveaux arrivants au Canada, les candidats étrangers à l'extérieur du Canada, les travailleurs étrangers temporaires, les personnes en situation de handicap et les anciens combattants des forces armées canadiennes), tout en veillant à ce que l'information soit également accessible à tous les Canadiens, quels que soient leur âge, leur origine ou leurs compétences techniques.

La Banque d'emplois fournit également aux Canadiens les informations dont ils ont besoin pour faire face aux transitions du marché du travail induites par les progrès technologiques et les changements dans la composition de la population, en leur offrant les services suivants en ligne, en personne et par téléphone :

- Recherche d'emploi : correspondance entre les emplois et les candidats, alertes d'emploi, création de CV et conseils pour la recherche d'emploi ;
- Planification de carrière pour faciliter la transition professionnelle : outils de transition entre les études et le monde du travail et de transition professionnelle, questionnaires sur les carrières et listes de compétences ;
- Information sur le marché du travail : profils d'emplois et de secteurs, rapports sur les salaires et les perspectives, analyses économiques et aperçus du marché du travail,

³⁹ « Emploi et Développement social Canada », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Emploi et Développement social Canada](#)

actualités du marché du travail, profils sectoriels, rapports sur les perspectives et analyses économiques.

Au niveau provincial/territorial

Grâce à des accords bilatéraux sur le marché du travail, les provinces et les territoires (P/T) reçoivent environ 3 milliards de dollars canadiens par an pour permettre aux particuliers et aux employeurs d'obtenir des aides à la formation et à l'emploi dans le cadre des accords bilatéraux sur le développement du marché du travail⁴⁰ (LMDAs) et des accords sur le développement de la main-d'œuvre⁴¹ (WDAs). Grâce à ces fonds, les P/T peuvent adapter leurs services d'emploi à leur réalité démographique spécifique. Voici deux exemples au niveau provincial/territorial dans le contexte de la technologie et de l'automatisation :

En 2021, la province de la Colombie-Britannique (C.-B.) a amélioré la carte WorkBC.ca.⁴² Grâce à sa base de données d'offres d'emploi et à ses outils de carrière en C.-B., WorkBC.ca met en relation les demandeurs d'emploi et les employeurs, aidant les gens à trouver un emploi, à explorer des options de carrière et à améliorer leurs compétences, et aidant les employeurs à trouver les bons talents et à développer leurs entreprises. La carte interactive des centres de services d'emploi WorkBC comprend désormais tous les prestataires de services financés par le gouvernement fédéral pour le programme ISET⁴³ dans toute la province. Cela permet aux clients autochtones d'accéder plus facilement aux aides fédérales par l'intermédiaire du prestataire de services ISET le plus proche, via les bureaux provinciaux de l'emploi. La province a également lancé le programme A2T afin de fournir des ordinateurs portables aux clients ISET qui participent à des formations en ligne. Les prestataires de services ISET peuvent demander des ordinateurs portables au nom de leurs clients.

La province de Terre-Neuve-et-Labrador s'efforce d'améliorer la disponibilité des aides à l'emploi et à la formation qui sont fournies virtuellement et grâce à la technologie numérique. Le soutien à la prestation de services en ligne et hybrides contribue à réduire les obstacles pour les groupes sous-représentés, en particulier dans les régions où se trouvent des communautés rurales et isolées. En 2022-2023, le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a constaté la nécessité de fournir des services à distance et mixtes et a collaboré avec la Fondation canadienne pour le développement de carrière afin d'offrir une formation sur la prestation de services à distance au personnel gouvernemental.

⁴⁰ « À propos du programme des ententes sur le développement du marché du travail », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Ententes sur le développement du marché du travail](#)

⁴¹ « À propos du programme des ententes sur le développement de la main-d'œuvre », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2024, [Ententes sur le développement de la main-d'œuvre](#)

⁴² « Emplacements des centres WorkBC », WorkBC, consulté le 18 juin 2025, [Emplacements des centres WorkBC | WorkBC](#)

⁴³ « À propos du Programme de formation professionnelle et d'emploi des Autochtones », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Description du Programme de formation professionnelle et d'emploi des Autochtones \(PFPEA\)](#)

4.1.2 France

Les compétences numériques prennent de plus en plus d'importance dans la vie quotidienne, en particulier lorsqu'il s'agit de trouver et de conserver un emploi. Cependant, 12 % des demandeurs d'emploi n'utilisent pas Internet.

dans leur recherche d'emploi. Dès le départ, la numérisation des services de Pôle emploi s'est accompagnée d'une stratégie proactive d'inclusion numérique,

destinée à aider les demandeurs d'emploi à devenir autonomes sur le plan numérique, en collaboration avec des partenaires locaux de médiation numérique dans toutes les régions.

Chiffres clés

- 45 % des demandeurs d'emploi qui n'utilisent pas Internet pour rechercher un emploi ne le font pas parce qu'ils ne savent pas s'en servir ; 23 % parce qu'ils ne sont pas bien équipés (2019)
- 18 600 centres d'inclusion numérique recensés, dont 4 000 conseillers numériques (financés par le gouvernement français)
- Depuis fin 2020, 10 800 demandeurs d'emploi ont bénéficié de Pass numériques délivrés et achetés par les SPE, permettant aux demandeurs d'emploi d'être accompagnés par des structures labellisées #APTIC
- 2 300 volontaires du service civique dans les agences Pôle emploi, aidant les demandeurs d'emploi à accomplir leurs démarches en ligne.
- 4,6 millions d'euros de Pôle emploi en 2022 pour contribuer au fonctionnement des services France et accompagner les utilisateurs dans leurs démarches en ligne.

Les enjeux

- Identifier les demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés dans l'utilisation des technologies numériques, à l'aide de l'outil de diagnostic Pix emploi.
- Les orienter vers des partenaires locaux de médiation numérique afin de les aider à acquérir des compétences numériques de base
- Soutenir la mise en œuvre de ces compétences numériques de base dans le cadre du processus de recherche d'emploi, à l'aide de solutions internes
- Faciliter l'accès aux droits en orientant les personnes vers les services de France Travail, qui peuvent les aider à accomplir de nombreuses démarches administratives en ligne.

Le soutien de France Travail aux demandeurs d'emploi

Quoi ? Détecter et accompagner les personnes en difficulté avec le numérique

France Travail (FT) met en place des services pour aider les personnes à acquérir et développer des compétences numériques et, à cette fin :

- Identifie rapidement les personnes qui ont des difficultés avec les compétences numériques afin de les aider dans leurs démarches

- Propose des services adaptés aux besoins de ces groupes afin de leur permettre de progresser et d'accélérer leur retour à l'emploi.

Qui ? Tous les demandeurs d'emploi, conseillers et services civiques

L'inclusion numérique peut être mobilisée pour tout demandeur d'emploi qui en a besoin dans le cadre de sa recherche d'emploi ou de son développement professionnel.

Cela s'applique aux demandeurs d'emploi dont :

- Leurs compétences numériques ne leur permettent pas d'effectuer certaines opérations quotidiennes telles que les démarches administratives en ligne ou la recherche d'informations
- Dont les compétences numériques ne leur permettent pas de tirer pleinement parti des services ou entravent leur retour à l'emploi.

Tous les conseillers, quelle que soit la méthode utilisée, identifient les besoins du demandeur d'emploi et mobilisent les services appropriés.

Information spécifique complémentaire : en mode suivi, il est essentiel que le conseiller s'assure que le demandeur d'emploi accède sans difficulté aux services. Si ce n'est pas le cas, des mesures doivent être prises pour renforcer son autonomie numérique.

Le volontaire du service civique (VSC) positionné dans la zone libre accès (ZLA) apporte un soutien direct aux personnes défavorisées sur le plan numérique :

- En aidant à identifier les difficultés, en soutien aux facilitateurs de France Travail, que ce soit sur les postes informatiques, les scanners ou les bornes d'identification
- Il prend le temps nécessaire pour aider le demandeur d'emploi à s'approprier les services numériques proposés par France Travail et ses partenaires, renforçant ainsi son autonomie.

Quand ? À chaque étape du parcours

Le conseiller est attentif à l'autonomie numérique du demandeur d'emploi à toutes les étapes de son parcours :

- Lors de l'accueil, lorsque le salarié effectue des démarches, accompagné par le VSC
- Dans les situations de diagnostic, dès le premier rendez-vous avec France Travail
- Dans la gestion de son dossier en observant l'utilisation des outils et services numériques de France Travail, lorsqu'il est orienté vers le mode suivi
- En aidant le demandeur d'emploi en difficulté (inscription aux offres d'emploi, CV en ligne, mise à jour du profil de compétences, consentement aux échanges dématérialisés, etc.)
- Avant de commencer une formation, un cours ou un service nécessitant des compétences numériques
- Pendant la mobilisation et à la fin d'un service nécessitant l'utilisation de la technologie numérique (présentation de l'offre de services (ODS) du nouveau suivi...)

- A la fin d'un service ou d'un accompagnement partenarial sur le numérique, pour mesurer les progrès réels du demandeur d'emploi et adapter l'accompagnement à ses besoins.

Comment ? Établir un diagnostic et mobiliser le service adapté

Pour co-construire un diagnostic d'autonomie numérique avec le demandeur d'emploi, le conseiller s'appuie sur :

- Les réponses déclarées dans le script d'inscription pour identifier les points à explorer lors de l'entretien et le 1er niveau de services à mobiliser
- L'outil de diagnostic et l'aide à l'interrogation pour explorer le besoin
- L'outil « pix emploi - diagnostic initial » pour objectiver rapidement les compétences numériques fondamentales à utiliser sur le lieu de travail.

Le conseiller propose des services adaptés au(x) besoin(s) qu'il a identifié(s).

4.1.3 Allemagne

La Bundesagentur für Arbeit (BA) joue un rôle central dans la réponse au double défi que représentent les progrès technologiques et les changements démographiques sur le marché du travail allemand. Alors que l'automatisation et les technologies d'IA transforment divers secteurs et que l'Allemagne est confrontée au vieillissement de sa population, les mesures proactives de la BA sont essentielles pour assurer une transition en douceur de la main-d'œuvre.

Rôles clés dans la facilitation des transitions professionnelles (vers de nouvelles compétences numériques et futures) :

- Programmes d'apprentissage tout au long de la vie et de reconversion professionnelle :

La BA propose des programmes complets de reconversion et de perfectionnement adaptés afin de doter les travailleurs des compétences requises pour les nouveaux emplois. Ces programmes peuvent se concentrer sur le développement des compétences numériques, des compétences techniques avancées et des connaissances spécifiques à un secteur. Par exemple, grâce au « New Plan ». Le New Plan fait partie des tests en ligne sur « mein NOW ». Il recueille des informations sur la profession souhaitée, présente les exigences et examine de manière approfondie les perspectives sur le marché du travail.⁴⁴

- Services d'orientation professionnelle et de placement :

Des services personnalisés d'orientation professionnelle aident les demandeurs d'emploi à comprendre l'évolution du marché du travail et à identifier les possibilités de carrière. La BA offre également des services de placement qui mettent les travailleurs en contact avec des offres d'emploi correspondant à leurs nouvelles compétences.⁴⁵

⁴⁴ « Nouveau plan – Outil en ligne pour le développement professionnel », Mein Now, consulté le 18 juin 2025, [Nouveau plan – Outil en ligne pour le développement professionnel | mein NOW](#)

⁴⁵ « Consultation et placement », Bundesagentur für Arbeit, consulté en juin 2025, [Votre emploi et votre carrière | Bundesagentur für Arbeit](#)

Exemple d'initiatives couronnées de succès

Offensive de qualification menée par l'Agence fédérale pour l'emploi sur la base de la loi sur les possibilités de développement des compétences (Qualifizierungschancengesetz)⁴⁶

Avec la loi visant à renforcer la promotion de la formation initiale et continue, les instruments de financement de la politique du marché du travail ont été développés, notamment pour les salariés. L'allocation de qualification est disponible en tant que nouvelle prestation de qualification des salariés. L'objectif est de contrer la transformation accélérée du monde du travail, d'éviter le chômage causé par les changements structurels, de renforcer la formation continue et de garantir la main-d'œuvre qualifiée.⁴⁷

Sur la base de la loi sur les opportunités de développement des compétences, la BA crée un exemple de bonnes pratiques. Cette loi prévoit des incitations financières pour les entreprises qui investissent dans la formation continue de leurs salariés, en particulier dans les compétences numériques. Elle couvre jusqu'à 100 % des coûts de formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et jusqu'à 50 % pour les grandes entreprises. Le programme a permis d'améliorer avec succès l'employabilité de nombreux travailleurs en *leur apportant les compétences nécessaires à l'ère numérique*. Un levier important pour la réussite : le développement professionnel pendant l'emploi tout en continuant à percevoir l'intégralité du salaire.

Faire face aux changements démographiques :

Les changements démographiques, tels que le vieillissement de la main-d'œuvre, nécessitent des réponses stratégiques de la part des services publics de l'emploi. Les initiatives de la BA comprennent :

- Encourager la participation des travailleurs âgés : programmes visant à maintenir les employés âgés dans la population active en leur proposant des formations ciblées et des conditions de travail flexibles.
- Programmes pour l'emploi des jeunes : des initiatives telles que la « Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen » (formation professionnelle dans des établissements extérieurs à l'entreprise) aident les jeunes, y compris ceux issus de milieux défavorisés, à acquérir des compétences précieuses et à entrer sur le marché du travail.

La Bundesagentur für Arbeit (BA) joue un rôle essentiel pour garantir que la main-d'œuvre allemande reste adaptable et qualifiée dans un contexte de changements technologiques et démographiques. Grâce à des possibilités d'apprentissage continu, à la collaboration avec des établissements d'enseignement et au soutien apporté aux employés et aux employeurs, la BA favorise la résilience du marché du travail. En encourageant l'apprentissage tout au long de la vie et en s'adaptant aux changements démographiques, la BA contribue à maintenir la

⁴⁶ « Main-d'œuvre qualifiée en Allemagne », ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, consulté le 18 juin 2025 [Main-d'œuvre qualifiée et migration - BMAS](#)

⁴⁷ « Weiterbildung für Ihr Personal – Zukunft für Ihr Unternehmen », Agence fédérale pour l'emploi, consulté en juin 2025, [Weiterbildung für Ihr Personal : #Qualifizierungsoffensive | Agence fédérale pour l'emploi](#)

stabilité et la croissance économiques, tout en veillant à ce que les travailleurs soient préparés pour l'avenir.

4.1.4 Italie

L'Italie connaît actuellement une phase de transition et de changement qui combine trois phénomènes :

- Une transition générationnelle importante, avec environ trois millions et demi d'emplois demandés par l'économie italienne au cours des quatre prochaines années, face à un taux de départ à la retraite élevé, qui concerne près de deux millions et demi d'Italiens ; il s'agit d'une transition à fort impact qui doit être gérée à l'aide d'outils et de services efficaces ;
- Une demande de compétences en constante augmentation, à laquelle s'ajoute toutefois un problème de déséquilibre entre l'offre et la demande, qui atteint en moyenne plus de 48 % et concerne en particulier les compétences liées aux systèmes numériques et à l'intelligence artificielle, où le déséquilibre dépasse en moyenne 55 % ;
- Une évolution du processus de qualification de la demande de main-d'œuvre dans l'économie et l'administration publique italiennes, qui place les compétences informatiques, technologiques et numériques au centre de la production et de l'organisation des biens et des services.

Les politiques italiennes en matière d'emploi sont appelées à gérer ces phénomènes par des investissements et des services ciblés, dans lesquels la nécessité de former, de trouver et de soutenir l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences technologiques et numériques est une priorité. En effet, selon les analyses, la tendance démographique actuelle, conjuguée à l'augmentation du taux de départ à la retraite, sans amélioration décisive de la capacité à former et à trouver les compétences requises, risque d'entraîner une diminution du nombre de personnes employées. En 2024, l'Italie a atteint son niveau record de 24 millions de personnes actives, mais sans services adéquats pour gérer la transition, le risque est qu'une baisse de 800 000 personnes actives soit enregistrée d'ici 2028, ce qui ne pourra être évité que par une action combinée de formation des jeunes et de reconversion des chômeurs et des jeunes inactifs, ainsi que par le renforcement des services permettant de faire correspondre l'offre et la demande.⁴⁸

Une stratégie nationale ciblée de politiques actives en faveur de l'emploi intervient à cet égard, notamment en renforçant le réseau de services de placement et d'emploi, tant publics que privés. Dans ce contexte, la mise en œuvre du plan visant à renforcer les centres régionaux pour l'emploi et d'un plan visant à rendre plus efficace la relation entre la formation aux compétences numériques et technologiques et le recrutement des entreprises est en cours. La finalisation du rôle et de la capacité des services publics de l'emploi (SPE) dans la transition en Italie comprend un rôle spécifique attribué aux centres publics pour l'emploi, qui consiste à orienter les interventions vers la formation des chômeurs participant au programme national de reconversion et de placement GOL, et à gérer la demande de compétences des

⁴⁸ « Ministère du Travail et des Politiques sociales », consulté le 18 juin 2025, [Ministère du Travail et des Politiques sociales](#)

entreprises. Le programme national de reconversion GOL, financé par le Plan national de relance et de résilience (PNRR), concerne environ 800 000 chômeurs et stipule que le plan de formation et de placement est suivi par les centres publics régionaux pour l'emploi.

Deux bonnes pratiques pour la promotion de l'adaptabilité et la formation des demandeurs d'emploi en phase de transition, une politique nationale générale et une initiative territoriale spécifique sélectionnée comme pratique régionale, sont à noter.

Le programme national GOL de formation et d'accompagnement des chômeurs vers l'emploi prévoit le renforcement des compétences de 800 000 chômeurs et, en particulier, l'objectif de 300 000 chômeurs impliqués dans des parcours de renforcement des compétences numériques d'ici 2025. À ce jour, le nombre de personnes impliquées dans le renforcement et la reconversion des compétences numériques et technologiques s'élève à 130 000. Il convient également de considérer que l'activité d'évaluation prévue pour tous les bénéficiaires du programme national GOL (3 millions d'ici 2025) doit toujours inclure une analyse des compétences numériques et, sauf dans les cas où cela n'est pas nécessaire, les interventions de formation mises en place doivent comporter une composante numérique.

La région Toscane finance des bons de formation individuels afin de répondre aux besoins de formation des chômeurs qui ont conclu un pacte de service/emploi auprès des centres publics pour l'emploi de Toscane.⁴⁹ Le montant maximal pouvant être financé pour chaque bon est de 3 000 euros. Chaque personne ne peut bénéficier que d'un seul bon, conformément au principe de cohérence, qui sera évalué lors de la signature du pacte de service convenu avec le centre pour l'emploi. Les cours de formation pouvant être financés concernent principalement l'acquisition de compétences informatiques et numériques, notamment :

- Site web multimédia : développement de sites web
- Site de commerce électronique : développement d'applications e-business
- Communication et marketing numériques : communication et promotion sociale
- Marketing web : définition du plan marketing
- Processus métier en ligne : gestion des processus en ligne
- Conception de sites Web et de contenus multimédias. Développement de sites Web.
- Analyse des risques liés à la sécurité des systèmes d'information. Définition et adoption de mesures organisationnelles pour la sécurité des systèmes d'information.⁵⁰

4.1.5 Japon

Situation actuelle (déclin démographique, faible taux de natalité et vieillissement de la société)

La population japonaise est en déclin depuis qu'elle a atteint un pic de 128,08 millions d'habitants en 2008. Le nombre total en 2022 est d'environ 124,95 millions, mais il devrait diminuer d'environ 30 % d'ici 2070, passant sous la barre des 90 millions.

⁴⁹ « Toscana », consulté le 25 juin 2025, [Accueil - Arti - Arti](#)

⁵⁰ « Polo Tecnologico », consulté le 18 juin 2025, [Polo Tecnologico di Navacchio](#)

Avec un nombre de naissances inférieur à 800 000 en 2022, le taux de natalité a connu une baisse rapide. Par ailleurs, d'ici 2025, tous les membres de la génération du baby-boom, nés entre 1947 et 1949, auront atteint l'âge de 75 ans ou plus. De plus, d'ici 2040, tous les membres de la deuxième génération du baby-boom (1971-1974) auront atteint l'âge de 65 ans ou plus. D'ici 2070, la proportion de personnes âgées de 65 ans ou plus devrait atteindre 38,7 %. En outre, la concentration excessive de la population dans les zones métropolitaines continue de poser des défis en matière de dépeuplement des zones rurales et de déclin des industries locales. La pénurie de main-d'œuvre est un problème commun à toutes les régions.

Stratégie globale pour la vision d'une nation numérique et verte

Dans ce contexte, l'augmentation de la productivité est davantage mise en avant, parallèlement à la généralisation de divers modes de travail et à l'utilisation de technologies telles que le télétravail dans le cadre de la pandémie. De plus, partant du principe que la numérisation peut accélérer et intensifier la revitalisation des économies régionales, les ressources humaines compétentes en matière de numérique sont de plus en plus recherchées.

Ainsi, en 2022, le gouvernement japonais a formulé une stratégie nationale quinquennale (exercice 2023-2027) intitulée « Stratégie globale pour la vision d'une nation numérique de type Garden City », dans laquelle le développement et la sécurisation des ressources humaines numériques constituent l'un des piliers centraux. Au total, 2,3 millions de personnes devraient être formées entre les exercices 2022 et 2026.

La mise en œuvre concrète des deux mesures ci-dessous devait être assurée dans le cadre du réseau public de services de l'emploi géré par le ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales (MHLW), ses 47 bureaux locaux du travail et ses 544 agences publiques pour l'emploi (*Hello work*).

- Augmentation des possibilités de formation professionnelle dans le domaine numérique
- Extension des subventions accordées aux employeurs qui élaborent et mettent en œuvre un plan de développement des ressources humaines dans le domaine numérique.

Le rôle du service public de l'emploi

Les services publics de l'emploi japonais fonctionnent de trois manières intégrées (1. placement, 2. assurance chômage, 3. mesures en faveur de l'emploi, notamment des subventions aux employeurs et l'offre de formations professionnelles publiques). Dans le cadre de ce programme, les mesures suivantes sont mises en œuvre à l'échelle nationale dans les bureaux locaux de l'emploi et les Hello Work en vue de la numérisation.

- Offrir aux demandeurs d'emploi des possibilités de formation professionnelle dans le domaine du numérique par le biais de consultations professionnelles, tout en leur apportant un soutien financier pour leur vie quotidienne
- Subventionner les employeurs qui ont planifié et mis en œuvre des programmes de développement des ressources humaines ou de reconversion professionnelle pour leurs employés

- Offrir des prestations d'éducation et de formation aux travailleurs assurés ou anciennement assurés par l'assurance-emploi qui ont suivi un cours désigné, qu'ils ont suivi et payé de leur poche.

4.1.6 Royaume-Uni

Les rôles clés du service public de l'emploi britannique dans la facilitation des transitions professionnelles dans le contexte des changements technologiques et démographiques

La population britannique vieillit, ce qui entraîne un changement démographique vers une main-d'œuvre plus âgée qui, grâce à une plus grande automatisation du marché du travail, peut vivre plus longtemps. Cependant, l'automatisation croissante du lieu de travail modifie la répartition des emplois et des compétences sur le marché du travail, en phase avec la transition plus large du Royaume-Uni vers une économie verte. Pour faire face à ces changements technologiques et démographiques, les SPE britanniques facilitent la transition de la main-d'œuvre en :

- Accompagnant les travailleurs âgés vers les secteurs en demande stimulés par la transition verte et en leur fournissant des compétences et des ressources de reconversion pour les aider à réussir dans ces nouvelles industries
- Le soutien à l'allongement de la vie active grâce à l'automatisation, à l'aide aux personnes en situation de handicap et en mauvaise santé, et à l'aide aux personnes ayant des responsabilités familiales liées au vieillissement de la population.
- Encourageant les employeurs à mettre en place des politiques de travail flexibles et à offrir des possibilités de formation en cours d'emploi aux travailleurs âgés.

L'automatisation pourrait aider certaines personnes à s'épanouir, tandis que d'autres pourraient voir leurs compétences devenir obsolètes, voire être entièrement remplacées par des machines. Les changements mondiaux tels que la transition écologique auront un impact supplémentaire sur la répartition des emplois et des compétences au Royaume-Uni, car 1 emploi sur 5 sera directement influencé par le passage à une économie à zéro émission nette de carbone, et environ 3 millions de travailleurs devront améliorer leurs compétences. Il est essentiel de noter que les tendances en matière de transition technologique et écologique sont spécifiques à chaque secteur, des industries telles que la production de pétrole et de gaz, les transports et la fabrication étant confrontées à un déclin structurel, tandis que de nouvelles industries soutenues par la technologie se développent pour les remplacer. Il y a également un effet démographique, car les personnes travaillant dans les industries en déclin sont plus susceptibles d'être âgées, de sexe masculin et d'avoir besoin d'une mise à niveau de leurs compétences. C'est pourquoi le service public de l'emploi britannique (SPE) propose un accompagnement professionnel et une aide à la reconversion aux travailleurs âgés qui ont été remplacés par l'automatisation, au niveau local et en coordination avec les employeurs, par l'intermédiaire de Jobcentre Plus.

Le rôle de Jobcentre Plus

Au Royaume-Uni, tous les demandeurs d'emploi ont accès à une aide à l'emploi par l'intermédiaire de Jobcentre Plus, le principal organisme public chargé de la mise en œuvre des services publics de l'emploi, qui propose des rendez-vous personnalisés et individuels. Jobcentre Plus soutient les travailleurs âgés en s'attaquant aux obstacles spécifiques qui les

empêchent de trouver un emploi, par exemple en les orientant vers des ressources de perfectionnement et de reconversion professionnelle. Jobcentre Plus propose également un accompagnement visant à favoriser un changement culturel positif autour des rôles dans les secteurs en demande, tels que la santé et les services sociaux, ainsi que dans les secteurs en pleine croissance grâce aux progrès écologiques et technologiques et qui nécessitent un soutien en matière de compétences.

Cependant, faciliter la transition professionnelle des travailleurs âgés qui sont au chômage ou économiquement inactifs en raison des changements écologiques et technologiques ne peut se faire uniquement par le biais de la reconversion. Les travailleurs âgés sont plus susceptibles d'avoir des problèmes de santé ou d'avoir des responsabilités familiales qui constituent d'autres obstacles à l'emploi. Grâce aux technologies d'assistance, les travailleurs âgés peuvent prolonger leur carrière dans des secteurs physiquement exigeants tels que la construction ou l'industrie manufacturière. Ces progrès technologiques profitent également aux travailleurs âgés confrontés à des problèmes de santé ou à un handicap qui constituent un obstacle à l'emploi. Jobcentre Plus peut également orienter les clients qui ont besoin d'un soutien supplémentaire en raison de leur état de santé ou de leur handicap vers des aides à l'emploi telles que le programme Access to Work.

Étude de cas : Access to Work

Access to Work est une aide à l'emploi financée par des fonds publics qui vise à aider davantage de personnes en situation de handicap à trouver ou à conserver un emploi en leur apportant un soutien pratique et financier. Grâce à Access to Work, les clients bénéficient d'un soutien adapté à leurs besoins, par exemple une aide et des équipements sur leur lieu de travail, le remboursement de leurs frais de transport s'ils ne peuvent pas utiliser les transports publics, ou la mise à disposition d'un interprète ou d'une autre aide lors d'un entretien d'embauche. En outre, ce programme peut aider à élaborer des plans de soutien ou des modalités de travail flexibles directement avec les employeurs. Comme les travailleurs sont plus susceptibles de souffrir de problèmes de santé ou d'un handicap à un âge avancé, Access to Work réduit les obstacles à l'emploi pour les travailleurs âgés sans être un programme de soutien ciblé sur l'âge.

Une approche alignée sur les besoins des employeurs

Un élément clé de l'approche des SPE britanniques pour faciliter les transitions professionnelles consiste à fournir un soutien à l'emploi au niveau local, en accord avec les employeurs. En raison de l'ampleur des transitions écologiques et technologiques qui affectent le marché du travail britannique, les SPE britanniques sont étroitement liés à un cadre plus large de compétences et d'éducation afin de soutenir la mise à niveau continue et généralisée des compétences de la main-d'œuvre. Skills England fait partie de ce cadre. Il s'agit d'un organisme indépendant qui collabore avec les autorités locales, les entreprises, les syndicats et les prestataires de formation afin d'aligner les possibilités de reconversion sur les compétences recherchées par les employeurs. Le SPE britannique, par l'intermédiaire de Skills England, dresse un tableau national cohérent des déficits de compétences en s'appuyant sur les postes vacants au niveau local et régional afin d'adapter l'enseignement technique aux besoins des employeurs en matière de compétences. En retour, les employeurs acquièrent une meilleure compréhension du marché du travail local et sont encouragés à

mettre en place des politiques de travail flexibles et des possibilités de formation en cours d'emploi pour s'y adapter.

Ensemble, l'accompagnement et la mise à niveau des compétences des travailleurs âgés pour les aider à trouver un emploi, ainsi que le soutien à leur réussite professionnelle grâce à des programmes d'aide aux personnes dépendantes ou en situation de handicap et aux personnes en mauvaise santé parrainés par leurs employeurs, renforceront la résilience de la main-d'œuvre et permettront au marché du travail britannique de s'adapter et de tirer profit d'une économie plus verte et axée sur l'automatisation.

4.1.7 États-Unis d'Amérique

L'Association nationale des agences pour l'emploi des États-Unis collabore activement avec divers départements d'État à travers les États-Unis afin d'améliorer le développement de la main-d'œuvre grâce à l'intégration de technologies de pointe. Ces partenariats visent à tirer parti de l'intelligence artificielle (IA), de la réalité virtuelle (RV) et d'autres outils innovants pour relever les défis dynamiques du marché du travail. Cette collaboration permet aux agences pour l'emploi des États-Unis d'être non seulement en mesure de répondre aux demandes actuelles, mais également de se préparer aux changements futurs en matière de tendances de l'emploi et de démographie. Des États comme le Colorado, l'Indiana, le New Jersey et New York illustrent comment la technologie peut transformer les services de main-d'œuvre, les rendant plus efficaces et accessibles à un plus large éventail de demandeurs d'emploi et d'employeurs.

Voici une compilation d'exemples illustrant comment différents États utilisent l'IA et la technologie pour relever les défis liés au développement de la main-d'œuvre, tirés des documents que vous avez fournis :

- Département du travail et de l'emploi du Colorado : l'approche du Colorado comprend l'utilisation de diverses applications d'IA telles que ChatGPT et Bing CoPilot pour interagir avec les utilisateurs, leur fournir des conseils et un soutien. Ces outils d'IA aident à gérer les demandes et à offrir des conseils personnalisés, ce qui améliore l'expérience utilisateur et l'accessibilité des services de l'emploi. En outre, l'État utilise l'IA pour la bourse du travail et la gestion des dossiers, optimisant ainsi des processus tels que l'analyse des descriptions de poste et la mise en correspondance des CV.⁵¹
- Département du développement de la main-d'œuvre de l'Indiana : l'Indiana utilise l'IA pour améliorer la précision et l'efficacité de ses services de mise en relation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs potentiels. L'intégration de l'IA permet de rationaliser la mise en relation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs potentiels en analysant de grandes quantités de données afin d'identifier les profils les mieux adaptés en fonction des compétences et des exigences du poste.⁵²
- Département du travail et du développement de la main-d'œuvre du New Jersey : dans le New Jersey, les technologies d'IA sont déployées pour améliorer la

⁵¹ « Colorado Department of Labor and Employment », consulté le 18 juin 2025, [Accueil | Department of Labor & Employment](#)

⁵² « Indiana Department of Workforce Development », consulté le 18 juin 2025, [DWD : DWD Home](#)

prestation de services et l'efficacité opérationnelle au sein du département du travail. Les outils d'IA sont utilisés pour automatiser les tâches routinières, ce qui permet au personnel de se concentrer davantage sur les initiatives stratégiques et moins sur le travail administratif, améliorant ainsi la productivité globale et la qualité du service.⁵³

- Département du travail de l'État de New York : New York a franchi une étape supplémentaire en intégrant à la fois les technologies d'IA et de réalité virtuelle (RV). Ces outils sont utilisés dans des environnements de formation et de simulation afin de fournir aux demandeurs d'emploi des aperçus réalistes des postes et des expériences de formation, améliorant ainsi leur préparation à l'emploi. La RV est particulièrement utile pour simuler des scénarios de travail réels dans un environnement contrôlé, ce qui est crucial pour les secteurs exigeant des niveaux de compétences élevés.⁵⁴

Ces exemples illustrent une tendance à l'intégration des technologies de pointe dans les agences pour l'emploi des États, dans le but d'améliorer l'efficacité des services de l'emploi et de relever les défis posés par les changements démographiques au sein de la population active.

4.2 Des marchés du travail inclusifs pour les populations vieillissantes

Dans le contexte du vieillissement de la population, la création de marchés du travail inclusifs constitue un défi de plus en plus important. Les services publics de l'emploi jouent un rôle central dans la promotion des opportunités d'emploi pour les travailleurs âgés, en veillant à ce qu'ils continuent à contribuer activement à l'économie. Ce chapitre explore la manière dont les SPE peuvent élaborer et mettre en œuvre des stratégies visant à promouvoir l'emploi inclusif des travailleurs âgés. Il met également en avant la réunion à mi-parcours de WAPES G7 à Paris, qui s'est concentrée sur les défis et les opportunités liés au vieillissement de la population.

4.2.1 Canada

L'allongement de l'espérance de vie, l'amélioration de la santé et le passage d'emplois à forte intensité de main-d'œuvre à des emplois basés sur les connaissances permettent aux travailleurs âgés d'avoir des carrières plus longues. Les travailleurs âgés possèdent également une gamme d'expériences et de compétences qui peuvent être précieuses pour les employeurs.

Face à la pénurie de main-d'œuvre actuelle, plus de 360 000 nouveaux travailleurs pourraient rejoindre la population active canadienne si le taux d'activité des 55-64 ans était équivalent à celui des actifs en âge de travailler.

Le Canada reconnaît que l'âgisme est un défi auquel sont confrontés les Canadiens âgés qui tentent de rester sur le marché du travail ou de réintégrer la population active. En outre, les

⁵³ « Department of Labor & Workforce Development », État du New Jersey, consulté le 18 juin 2025, [Department of Labor & Workforce Development](#)

⁵⁴ « Department of Labor », État de New York, consulté le 18 juin 2025, [Department of Labor](#)

résultats du Programme international pour le suivi des acquis des adultes (PIAAC/OCDE 2012 et Enquête sur la population active 2022) montrent que les taux de participation à la formation ont tendance à commencer à baisser pour les 45-54 ans, les 55 ans et plus étant les moins susceptibles de participer à la formation. Du point de vue des employeurs, il peut y avoir une certaine hésitation à investir dans des travailleurs âgés qui devraient prendre leur retraite dans un avenir proche. Ce sont là des défis courants auxquels sont confrontés les travailleurs âgés sur le marché du travail.

C'est pourquoi le Canada adopte une approche à plusieurs volets pour faire face aux changements démographiques sur le marché du travail, en s'attaquant à la fois à l'âgeisme, en soutenant l'apprentissage tout au long de la vie et en tirant parti de la participation des populations sous-représentées. Cela consiste notamment à permettre aux travailleurs âgés de bénéficier du soutien dont ils ont besoin pour rester actifs sur le marché du travail.

Initiatives

Gouvernement du Canada

Le gouvernement du Canada s'est engagé à soutenir les travailleurs à toutes les étapes de leur carrière grâce à une série d'initiatives.

Le programme canadien Compétences pour réussir⁵⁵ aide les Canadiens à améliorer leurs compétences fondamentales et transférables afin qu'ils puissent mieux se préparer à obtenir et à conserver un emploi, s'adapter et réussir au travail. En 2022-2023, près de 10 % de toutes les personnes formées dans le cadre des projets financés par le programme étaient âgées de plus de 55 ans.

De plus, le Forum des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des aînés⁵⁶ poursuit son travail visant à identifier les initiatives les plus prometteuses pour lutter contre l'âgeisme, y compris sur le lieu de travail. Le Forum a également publié plusieurs rapports sur la participation des travailleurs âgés au marché du travail, notamment « *Older Workers: Exploring and Addressing the Stereotypes* » (Les travailleurs âgés : explorer et combattre les stéréotypes) ; «⁵⁷ » (Les travailleurs âgés : explorer et combattre les stéréotypes) et « *Understanding the impact of public policies and programs on the labour market decision of older workers* » (Comprendre l'impact des politiques et programmes publics sur les décisions des travailleurs âgés en matière d'emploi).⁵⁸

⁵⁵ « Compétences pour réussir », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Compétences pour réussir](#)

⁵⁶ « Forum des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des aînés », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Forum des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des aînés](#)

⁵⁷ « Les travailleurs âgés : explorer et combattre les stéréotypes », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Les travailleurs âgés : explorer et combattre les stéréotypes](#)

⁵⁸ « Comprendre l'incidence des politiques et des programmes publics sur les décisions des travailleurs âgés en matière de marché du travail », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Comprendre l'incidence des politiques et des programmes publics sur les décisions des travailleurs âgés en matière de marché du travail](#)

Guichet emplois

Guichet emplois⁵⁹, le service national de l'emploi du Canada, offre des outils et des ressources gratuits pour soutenir la diversité et l'inclusion, aider divers groupes à accéder au marché du travail et encourager les employeurs à adopter des pratiques d'embauche inclusives. Voici quelques exemples :

- Filtre de recherche avancée : chercheurs d'emploi d'âge mûr

Le Guichet emplois propose un filtre de recherche avancée⁶⁰ pour aider les chercheurs d'emploi d'âge mûr à trouver des employeurs intéressés par leur profil. De 2022 à 2024, plus de 150 000 offres d'emploi destinées aux travailleurs d'âge mûr ont été publiées sur le Guichet emplois.

- Job Match : chercheurs d'emploi d'âge mûr

Job Match⁶¹ permet aux chercheurs d'emploi d'âge mûr de créer des profils qui les mettent automatiquement en relation avec des offres d'emploi adaptées à leurs compétences, leur expérience et leurs préférences professionnelles. Les employeurs peuvent également consulter les profils et inviter les travailleurs d'âge mûr à postuler. Entre 2022 et 2024, plus de 6 900 chercheurs d'emploi d'âge mûr ont été mis en relation avec des employeurs.

- Tester une nouvelle approche pour promouvoir la diversité et l'inclusion

Le Guichet emplois teste une nouvelle approche permettant aux employeurs de promouvoir la diversité et l'inclusion dans leurs offres d'emploi, en mettant en avant des pratiques inclusives en matière de ressources humaines afin d'aider les chercheurs d'emploi issus de groupes sous-représentés à trouver des offres qui leur correspondent.

En réponse aux commentaires des utilisateurs, Job Bank a commencé au printemps 2024 à demander aux employeurs d'inclure des explications sur leurs pratiques en matière de diversité et d'inclusion pour les travailleurs d'âge mûr. Ces pratiques comprennent des politiques contre la discrimination fondée sur l'âge, des formations de sensibilisation, du mentorat, des options de retraite progressive, des ressources pour la planification de la retraite et des aménagements ergonomiques.

Auparavant, les offres d'emploi manquaient de contexte pour les travailleurs d'âge mûr. Job Bank continuera à consulter les parties prenantes et mettra à jour ses fonctionnalités en matière de diversité et d'inclusion en 2025 afin de se conformer davantage à *la loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi*.⁶²

- Pages d'accueil - Chercheurs d'emploi d'âge mûr et employeurs intéressés par l'embauche de travailleurs d'âge mûr

⁵⁹ « Guichet emplois », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Emplois disponibles - Recherche - Guichet emplois](#)

⁶⁰ « Votre carrière commence ici », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Guichet emplois](#)

⁶¹ « Créer un compte dans le Guichet emplois », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Créer un compte dans le Guichet emplois - Guichet emplois](#)

⁶² « Loi sur l'équité en matière d'emploi », gouvernement du Canada, 15 décembre 1995, [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)

En 2025, Job Bank lancera deux nouvelles pages d'accueil pour aider les chercheurs d'emploi d'âge mûr. L'une d'elles leur donnera accès à des outils et à des services qui les aideront à trouver l'emploi qui leur convient et à obtenir du soutien. L'autre page d'accueil proposera des outils et des ressources pour aider les employeurs à adopter des pratiques d'embauche et des milieux de travail inclusifs.

Ces pages s'inspireront des modèles utilisés pour soutenir d'autres groupes, tels que les jeunes⁶³ et les Autochtones⁶⁴, ainsi que les employeurs qui embauchent une main-d'œuvre diversifiée, talentueuse et qualifiée, comme les personnes en situation de handicap⁶⁵ et les nouveaux arrivants au Canada.⁶⁶

Provinces et territoires

L'investissement le plus important et le plus efficace du gouvernement du Canada dans la formation se fait par le biais d'accords bilatéraux sur le marché du travail⁶⁷ conclus avec les provinces et les territoires. Chaque année, le gouvernement du Canada fournit environ 3 milliards de dollars de financement dans le cadre des accords bilatéraux sur le développement du marché du travail (ADMT) et des accords sur le développement de la main-d'œuvre (ADM). Les accords sur le marché du travail sont essentiels pour soutenir chaque année un million de travailleurs et d'employeurs, y compris les travailleurs âgés. En 2022-2023, plus de 151 000 travailleurs âgés ont bénéficié de mesures de formation et d'aide à l'emploi dans le cadre de ces ententes, ce qui représente 10 % des clients desservis dans le cadre de ces ententes.

Au niveau provincial et territorial, il existe des aides à la formation pour les travailleurs âgés, qui sont financées par les ententes sur le développement de la main-d'œuvre du gouvernement fédéral. En voici quelques exemples :

- Ontario :

La province de l'Ontario considère les travailleurs âgés comme l'un des groupes sous-représentés et les clients peuvent s'identifier comme tels lorsqu'ils participent à des programmes d'emploi et de formation.

Le programme d'alphabétisation et de compétences de base⁶⁸ (financé dans le cadre de l'EDMT et de l'EDT) offre aux apprenants adultes (âgés de 19 ans ou plus) la possibilité d'améliorer leurs objectifs en matière d'emploi, d'apprentissage, d'études postsecondaires, de crédits d'études secondaires ou d'indépendance. En 2022-2023, 15 % des participants étaient âgés de 55 ans ou plus.

⁶³ « Emplois d'été Canada », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Emplois d'été Canada - Job Bank](#)

⁶⁴ « Trouver un emploi au Canada en tant qu'Autochtone », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Trouver un emploi au Canada en tant qu'Autochtone - Guichet emplois](#)

⁶⁵ « Embaucher des personnes en situation de handicap », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Recruter des personnes en situation de handicap - Banque d'emplois](#)

⁶⁶ « Recrutez des nouveaux arrivants au Canada », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Recrutez des nouveaux arrivants au Canada - Guichet emplois](#)

⁶⁷ « À propos du programme des ententes sur le développement du marché du travail », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Ententes sur le développement du marché du travail](#)

⁶⁸ « Portail des partenaires d'Emploi Ontario », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Portail des partenaires d'Emploi Ontario](#)

Le service d'emploi (financé dans le cadre de l'EDMT et de la WDA) offre une gamme de ressources, de soutiens et de services pour répondre aux besoins des individus en matière de carrière et d'emploi et aux besoins des employeurs en main-d'œuvre qualifiée. Il est relié à d'autres programmes et services d'Emploi Ontario et fournit la base des services pour les programmes de formation. En 2022-2023, 14 % des participants étaient âgés de 55 ans ou plus.

- Colombie-Britannique :

Le programme « Older Workers 55+ » (Travailleurs âgés de 55 ans et plus)⁶⁹ en Colombie-Britannique offre une formation professionnelle et un soutien à l'emploi aux adultes âgés de 55 ans ou plus afin de les aider à surmonter les obstacles et à trouver un emploi durable.

4.2.2 France

Malgré une augmentation de leur taux d'emploi depuis 2008, les seniors sont plus touchés par le chômage de longue durée que les autres groupes d'âge. En 2018, 57,7 % des demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans se trouvaient dans cette situation depuis plus d'un an, et 38 % depuis plus de deux ans. Fin décembre 2023, on comptait un peu plus de 300 000 demandeurs d'emploi seniors de longue durée (âgés de plus de 55 ans), soit 28,5 % des demandeurs d'emploi de longue durée, avec une surreprésentation parmi les demandeurs d'emploi de très longue durée (qui ont passé au moins 12 mois dans la catégorie A au cours des 15 dernières années).

Le gouvernement s'est fixé pour objectif de porter le taux d'emploi des 60-64 ans à 65 % « d'ici 2030 » (contre 36,2 % en 2022, soit 12,3 points de moins que la moyenne européenne). Le taux d'emploi des seniors en France est inférieur à celui de la plupart des pays européens.

L'action de France Travail est cruciale, d'une part, pour détecter le plus tôt possible les risques de démotivation et de démobilisation et, d'autre part, pour accompagner ce groupe.

France Travail accompagne les demandeurs d'emploi en fonction de leurs besoins, indépendamment de leur ancienneté d'inscription ou de leur âge. Nos services ne sont donc pas segmentés par type de public.

Les seniors (55 ans et plus) ne constituent pas un groupe homogène en termes de besoins d'accompagnement à la recherche d'emploi. Cependant, certains des problèmes rencontrés par ce groupe sont directement liés à l'âge : la fin de carrière et l'approche de la retraite, la nécessité de tirer le meilleur parti des années d'expérience et des compétences acquises tout au long de la carrière, d'adapter ces compétences au marché du travail, de préparer un argumentaire pour répondre aux réticences des employeurs (liées notamment à la santé).

France Travail doit donc prendre en compte ces besoins spécifiques supplémentaires afin d'aider les personnes à retrouver ou à accéder à un emploi durable dans le cadre des services existants, qui doivent être adaptés, et de parcours professionnels « de bout en bout ».

Pour y parvenir, France Travail mobilise les services nationaux dans toutes ses agences locales, qui peuvent être complétés localement par des services tenant compte des contextes locaux :

⁶⁹ « The 55+ Advantage », WorkBC, consulté le 25 juin 2025, [Mainland/Southwest | WorkBC](#)

- Encourager la mise en place d'expériences professionnelles pour sécuriser les projets professionnels et initier le recrutement
- Travailler sur les perceptions liées à l'âge
- Valoriser la richesse de l'expérience passée
- Rassurer sur sa capacité à se lancer dans un nouveau projet et à trouver un nouvel emploi
- Prendre en considération toutes les formes d'activité (contrats spécifiques, création ou reprise d'entreprise, etc.).
- Certains services sont particulièrement adaptés aux besoins de ces groupes.
- Pour diagnostiquer la situation dans laquelle se trouvent les personnes en situation de chômage de longue durée : le parcours de remobilisation pour les LTU
- Pour restaurer la confiance en soi : le service « Valoriser son image professionnelle » ou l'atelier « Faire le point sur mes compétences ».
- Pour (re)travailler les techniques de recherche d'emploi : les services « Toutes les clés de mon emploi durable/Un emploi stable, c'est pour moi ».
- Pour mieux prendre en compte les questions de santé et prendre conscience de l'impact de votre santé sur votre retour à l'emploi : le service « Parcours santé et emploi ».
- Pour prendre conscience du temps restant avant la retraite : ateliers emploi-retraite en partenariat avec la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

France Travail s'appuie également sur l'expertise de ses 965 psychologues du travail pour apporter un accompagnement complémentaire, parfois nécessaire pour reprendre confiance ou se reconvertir, et pour proposer des services de proximité adaptés aux besoins des seniors en recherche d'emploi.

Même si le regard porté sur les seniors évolue, nous pensons qu'il est essentiel de lutter contre les stéréotypes liés à l'âge que certains employeurs peuvent avoir lorsqu'ils embauchent un senior, mais aussi contre l'autocensure de certains demandeurs d'emploi seniors lorsqu'il s'agit, par exemple, de suivre des formations ou de postuler à certains types de postes.

Pour travailler sur ces questions, France Travail teste actuellement des services. Par exemple, un atelier destiné aux demandeurs d'emploi âgés de 55 ans et plus afin de les aider à reprendre confiance en eux et à lutter contre l'autocensure.

- Cible : les plus de 55 ans nouvellement inscrits ou réinscrits après 1 an d'interruption.
- Objectifs : tirer le meilleur parti de leur riche expérience passée ; faire le point sur leur projet professionnel, identifier leurs atouts et leurs compétences ; évaluer leur situation par rapport au marché du travail ; aborder les perceptions liées à l'âge ; identifier des solutions adaptées à leur situation et à leurs besoins.
- Animé par des psychologues du travail

Initiatives locales pour l'emploi des seniors : des documents complémentaires peuvent être fournis si nécessaire

Le parcours de remobilisation : destiné aux demandeurs d'emploi de très longue durée, il s'appuie sur l'accompagnement d'un conseiller qui mobilise les services de France Travail et de ses partenaires, notamment pour lever les problèmes ou les freins à l'emploi, selon les besoins.

Il s'appuie sur :

- Un « pack de remobilisation », qui vise à actualiser le diagnostic de la situation, à aider le bénéficiaire à reprendre confiance en sa capacité à trouver un emploi et à trouver une solution adaptée à ses besoins.
- Un « programme d'actions individualisées », à l'issue du pack, en fonction des besoins identifiés, soutenu, planifié et mis en œuvre immédiatement dans le but de retrouver un emploi ou une formation dans un délai de 6 mois.

Du stade à l'emploi

Il s'agit d'un événement national innovant qui utilise les valeurs du sport pour stimuler le recrutement.

Cette opération nationale rassemble les demandeurs d'emploi et les employeurs, en utilisant le sport et les compétences interpersonnelles comme levier pour recruter différemment.

Ce programme s'inscrit dans le cadre de la campagne de recrutement pour les Jeux olympiques de 2024.

Il s'agit d'un programme innovant qui utilise le sport pour révéler les qualités nécessaires sur le lieu de travail, telles que l'écoute, le respect des consignes, le sens du travail d'équipe et l'esprit d'équipe.

L'idée derrière ce programme est d'offrir aux entreprises une manière différente de recruter, en se concentrant d'abord sur les compétences personnelles des candidats, mises en évidence à travers la pratique collective et conviviale d'un sport (rugby, basket-ball, athlétisme, badminton, etc.) adapté à chaque individu.

Cette activité est suivie d'un déjeuner convivial, où chacun a l'occasion de montrer ses compétences.

Enfin, l'après-midi est consacré au job dating. Cela permet aux candidats et aux entreprises de discuter directement en vue d'un recrutement.

En 2023, plus de 9 000 seniors ont bénéficié de ce programme, soit 24 % du nombre total de participants.

Les seniors (âgés de plus de 55 ans) représentent un peu plus de 7 % des demandeurs d'emploi entrant en formation, alors qu'ils représentent environ 15 % des demandeurs d'emploi inscrits. Au cours des 12 derniers mois (décembre 2022 à novembre 2023), un peu plus de 80 000 demandeurs d'emploi seniors sont entrés en formation.

Pour être efficace et faciliter le retour à l'emploi, la formation doit correspondre aux besoins en compétences des entreprises et du marché du travail. C'est pourquoi France Travail

travaille avec les organismes de formation pour adapter les méthodes d'enseignement, en alternant la théorie et la formation en milieu professionnel.

En conséquence, entre 2020 et 2022, le nombre de demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans ayant suivi une formation a augmenté de 69 % (soit plus de 226 360 seniors), contre 41 % pour l'ensemble des groupes confondus.

Par ailleurs, un travail est également mené auprès des entreprises pour lutter contre les représentations et les discriminations à l'égard de ce groupe. Les 5 700 conseillers d'entreprise de France Travail œuvrent également au quotidien pour rapprocher les recruteurs et les demandeurs d'emploi. Par exemple, la méthode de recrutement par simulation est particulièrement bénéfique pour les seniors, et l'immersion en entreprise est également un excellent moyen de dissiper les préjugés, d'améliorer les compétences, de découvrir de nouveaux métiers et de se forger de réelles convictions dans des situations réelles.

Une stratégie inclusive doit également tenir compte de la situation des aidants familiaux. Les seniors sont souvent les aidants proches de personnes âgées qui perdent leur autonomie. Les actions de France Travail doivent donc également être coordonnées avec l'aide aux aidants familiaux (allocation journalière, aide au répit, allocation personnalisée d'autonomie, formation, groupes de soutien, etc.).

Face aux difficultés de recrutement dans un certain nombre de secteurs, France Travail s'est fortement mobilisée en mettant en place le plan « pôles sectoriels » afin d'intensifier le soutien dans ces secteurs et de répondre rapidement aux besoins des entreprises.

Les objectifs de ce plan sont de répondre rapidement aux besoins des entreprises dans 42 professions en pénurie et de sécuriser les contacts au profit des demandeurs d'emploi et des entreprises, en négociant mieux les attentes des recruteurs.

Les conseillers doivent identifier le plus tôt possible les offres d'emploi qui ont peu de chances d'être pourvues, afin de pouvoir :

- Négocier les critères des offres d'emploi avec les recruteurs
- Confrontent les entreprises aux réalités du marché du travail, afin de les aider à changer leur façon de recruter.
- Sécuriser et optimiser le nombre et la qualité des candidats dans le vivier.

Il est essentiel d'impliquer les entreprises dans le travail sur l'emploi des seniors afin de promouvoir leur recrutement et de lutter contre les stéréotypes/discriminations encore présents dans certaines entreprises aujourd'hui. En effet, si les seniors sont soutenus et prêts à être recrutés, les employeurs doivent changer leur attitude et être également prêts à les recruter.

4.2.3 Allemagne

Au cours des prochaines décennies, l'Allemagne risque de perdre un nombre à sept chiffres de travailleurs en raison de l'évolution démographique si aucune mesure n'est prise pour y remédier. Par rapport au reste de l'Europe, le taux d'activité et le taux d'emploi des personnes

âgées en Allemagne sont supérieures à la moyenne.⁷⁰ Les services publics de l'emploi (SPE) en Allemagne, la Bundesagentur für Arbeit (BA), jouent un rôle central dans la lutte contre ces défis. L'objectif est de garantir que les travailleurs âgés restent actifs dans la vie professionnelle, afin de contrer les défis posés par l'évolution démographique.

Rôles clés du service public de l'emploi en Allemagne :

La BA relève ces défis grâce à des programmes axés sur la reconversion et le perfectionnement professionnels, ainsi que sur la promotion de la santé au travail, afin d'aider les travailleurs âgés à rester actifs. Malgré les efforts de la BA, certains employeurs continuent d'être rebutés par les travailleurs âgés. Pourquoi ? Leurs préjugés reposent souvent sur des hypothèses erronées : ils craignent que ces travailleurs ne soient plus productifs, qu'ils travaillent plus lentement et qu'ils ne soient pas disposés à s'adapter aux nouvelles technologies. Ils craignent que les travailleurs âgés soient moins résilients, flexibles, créatifs, innovants et désireux d'apprendre que les jeunes employés.

Par le biais de programmes de soutien, la BA propose des services de conseil spécialisés et des programmes visant à faciliter la réinsertion des travailleurs âgés sur le marché du travail. En collaboration avec les entreprises, la BA encourage la création de lieux de travail adaptés à l'âge et répondant aux besoins spécifiques des travailleurs âgés. La BA mène également des campagnes de sensibilisation pour lutter contre les préjugés liés à l'âge et encourage les employeurs à valoriser l'expérience et les compétences des travailleurs âgés.⁷¹

Faire face aux changements démographiques :

Les changements démographiques, tels que le vieillissement de la main-d'œuvre, nécessitent des réponses stratégiques de la part des services publics de l'emploi. Les initiatives de la BA comprennent :

- Encourager la participation des travailleurs âgés : programmes visant à maintenir les employés âgés dans la population active en leur proposant des formations ciblées et des conditions de travail flexibles.
- Programmes pour l'emploi des jeunes : des initiatives telles que la « Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen » (formation professionnelle dans des établissements extérieurs à l'entreprise) aident les jeunes, y compris ceux issus de milieux défavorisés, à acquérir des compétences précieuses et à entrer sur le marché du travail.

Exemple d'initiatives SPE réussies – « Eingliederungszuschuss » :

En outre, la BA apporte un soutien financier et des incitations aux entreprises qui embauchent des salariés âgés de 50 ans et plus, sans emploi ou menacés de chômage. Cette mesure vise à compenser certains déficits (par exemple, les longues périodes d'intégration) chez les

⁷⁰ « Older People in the Working World », Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, consulté le 18 juin 2025, [Older People in the Working World - IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#)

⁷¹ Katja Feuerstein, « Les seniors sur le marché du travail : une ressource inexploitée dans la lutte contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée », Agence fédérale pour l'emploi, 16 avril 2024, [Les seniors contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée | Faktor-A](#)

nouveaux salariés. Cet instrument est appelé « Eingliederungszuschuss » (subvention d'intégration).⁷²

Les entreprises le reçoivent sous forme de subvention salariale. Pour les employés âgés de 55 ans et plus, la durée de la subvention peut aller jusqu'à 36 mois, avec un montant pouvant atteindre 50 %. Elle est calculée sur la base du salaire brut, des performances de l'employé et des exigences d'intégration respectives.⁷³

L'Agence fédérale pour l'emploi (BA) veille à ce que les travailleurs âgés ne soient pas laissés pour compte sur un marché du travail en pleine évolution en proposant des programmes sur mesure et des initiatives de reconversion professionnelle. Ces stratégies améliorent l'employabilité des travailleurs âgés et contribuent à la stabilité économique en tirant parti de leur longue expérience et de leur expertise. En encourageant l'apprentissage tout au long de la vie, en créant des lieux de travail adaptés aux personnes âgées et en offrant un soutien financier et des incitations aux entreprises qui embauchent des employés âgés, la BA soutient activement l'inclusion sociale et la croissance économique.

4.2.4 Italie

Le système du marché du travail italien présente un âge moyen très élevé, parmi les plus élevés au monde, soit environ 48 ans. Les tendances démographiques exigent un relèvement de l'âge moyen de départ à la retraite, aujourd'hui inférieur à la moyenne européenne, et l'abandon de la possibilité de prendre une retraite anticipée. Par conséquent, les politiques et les instruments visant à favoriser le vieillissement actif sont essentiels. Ces instruments concernent les personnes ayant un emploi et les chômeurs. Les interventions concernant les personnes ayant un emploi constituent des mesures préventives contre le chômage et consistent principalement à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et les mesures de reconversion professionnelle pour les travailleurs. Les interventions concernant les chômeurs adultes, en revanche, sont gérées en confiant un rôle clé aux services publics de l'emploi.

Le document final du G7 sur l'emploi et le marché du travail recommande aux nations d'adopter des outils et des politiques visant à soutenir le vieillissement actif, notamment par le biais des services publics de l'emploi, et le plan national italien tient compte de cette indication fondamentale.

Le programme national pour l'employabilité GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori)⁷⁴

Les services publics de l'emploi italiens participent en tant que promoteurs d'un programme national spécial financé par le plan national pour la relance et la résilience. Ce plan national est géré par le biais de la fonction d'intervention confiée aux centres pour l'emploi et fonctionne comme une mesure d'employabilité agissant sur cinq axes différents :

⁷² « Demander une aide à l'intégration auprès de l'agence pour l'emploi », ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, consulté le 18 juin 2025, [Portail fédéral | Demander une aide à l'intégration auprès de l'agence pour l'emploi](#)

⁷³ « Eingliederungszuschuss beantragen », Agence fédérale pour l'emploi, consulté le 18 juin 2025, [Eingliederungszuschuss online beantragen | Agence fédérale pour l'emploi](#)

⁷⁴ « Programma GOL », ministère du Travail et des Politiques sociales, consulté le 18 juin 2025, [Programma GOL | Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#)

- Accompagnement vers l'emploi
- Amélioration des compétences
- Requalification
- Mesure spécifique pour les personnes défavorisées ou en situation de handicap
- Mesures spécifiques pour les personnes touchées par une crise dans leur secteur d'activité ou leur secteur économique.

Ces interventions sont mises en œuvre sur la base d'une évaluation et d'une vérification préalables de l'employabilité et concernent en particulier les adultes sans emploi, afin de favoriser leur réinsertion professionnelle.

Résultats du programme national

La mesure GOL a concerné (données de septembre 2024) environ 500 000 chômeurs âgés de plus de 55 ans, dont la majorité n'avait pas de diplôme ou de qualification professionnelle et dont 70 % ont participé à des activités de perfectionnement ou de reconversion. Il convient de mentionner en particulier l'inclusion de nombreux adultes sans emploi dans des parcours d'amélioration et d'adaptation des compétences numériques, tant sur la base de la mesure nationale GOL que par le biais d'instruments régionaux.

Considérations

L'expérience italienne lancée en 2022 avec le programme GOL met en évidence certains éléments fondamentaux :

- Il semble essentiel de prévoir des mesures d'activation transversales qui ne séparent pas les travailleurs adultes de plus de 55 ans des autres conditions, mais favorisent des parcours communs
- Il est utile de placer les travailleurs de plus de 55 ans dans des parcours ciblés et renforcés uniquement s'ils appartiennent à des catégories défavorisées
- Les adultes au chômage de longue durée doivent avoir accès à des parcours spécifiques et à des plans renforcés
- Le parcours de mise à niveau des compétences et des compétences technologiques est une intervention nécessaire qui, dans le cas des chômeurs de plus de 55 ans, peut être rendue obligatoire
- Le parcours d'accompagnement vers l'emploi des chômeurs adultes présentant un déficit d'employabilité plus important passe par la mise en place d'un parcours de requalification ciblé et à long terme, associé à des moments d'évaluation et à des parcours de motivation.

Cet outil d'intervention présuppose un rôle central du service public de l'emploi et l'importance particulière du conseil et du soutien individuels.

4.2.5 Japon

Pour les demandeurs d'emploi âgés, Hello Work (les agences locales japonaises de services publics de l'emploi) fournit des services détaillés de conseil et de placement. Pour les employeurs, le gouvernement les oblige à préparer un document d'aide à la recherche

d'emploi afin d'aider leurs employés âgés à trouver facilement un nouvel emploi lorsqu'ils doivent quitter leur entreprise pour des raisons liées à l'employeur ou autres. En outre, afin de créer un environnement dans lequel les personnes âgées peuvent travailler quel que soit leur âge, le gouvernement oblige également les employeurs à prendre des mesures pour maintenir leurs employés en poste jusqu'à l'âge de 65 ans, et Hello Work fournit des conseils et des orientations d'experts sur cette obligation. D'autre part, les employeurs qui embauchent des travailleurs âgés de 60 ans ou plus par l'intermédiaire de Hello Work bénéficient d'une subvention partielle pour leurs salaires.

Le ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales (MHLW) a également ouvert un site web spécial intitulé « Elderly Employment Measures Lab » (Laboratoire des mesures en faveur de l'emploi des personnes âgées)⁷⁵, qui fournit des informations utiles et des exemples de bonnes pratiques en matière d'emploi des personnes âgées, destinés respectivement aux employeurs, aux personnes âgées et aux collectivités locales.

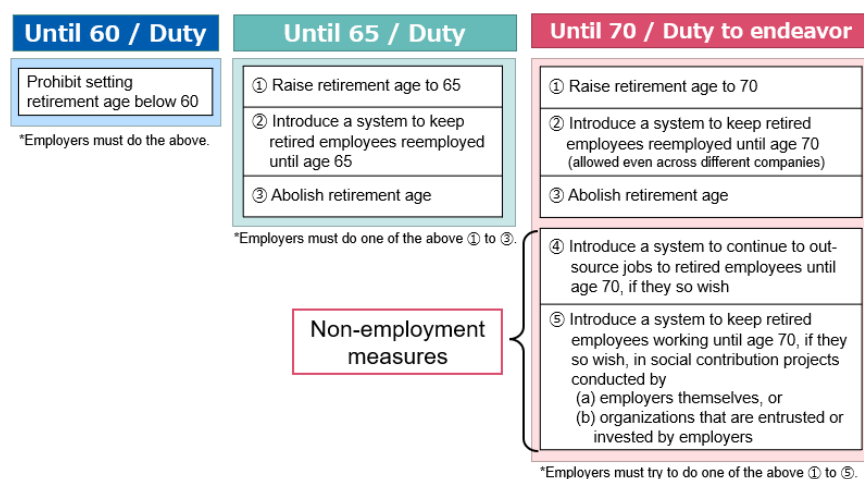
Efforts et pratiques récents

Pour les demandeurs d'emploi âgés

Des « Lifelong Active Support Corners » (corners de soutien actif tout au long de la vie) ont été mis en place dans 300 agences Hello Work majeures à travers le pays, afin d'offrir un soutien à la réinsertion professionnelle aux demandeurs d'emploi âgés d'environ 60 ans ou plus.

Pour les employeurs

Outre l'obligation existante de « maintenir les employés en poste jusqu'à l'âge de 65 ans », il est également conseillé aux employeurs, depuis 2021, de s'efforcer de garantir des opportunités de travail à leurs employés âgés jusqu'à l'âge de 70 ans, ce qui rend les réglementations imposées aux employeurs plus complexes, comme le montre le schéma ci-dessous. C'est pourquoi Hello Work continue de fournir des conseils et des orientations d'experts sur ces réglementations et s'efforce de les populariser et de les établir.⁷⁶



⁷⁵ « 高齢者雇用対策ラボ [Laboratoire des mesures en faveur de l'emploi des personnes âgées] », ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, consulté le 18 juin 2025, [高齢者雇用対策ラボ](#)

⁷⁶ « 事例ピックアップ [Sélection de cas] », JEED, consulté le 18 juin 2025, [事例ピックアップ](#)

Pour les collectivités locales

Étant donné que « l'obligation de s'efforcer de garantir des opportunités de travail jusqu'à l'âge de 70 ans » comprend des mesures telles que la poursuite de l'emploi dans différentes entreprises, le travail et la participation sociale sans emploi, etc., il sera important, en particulier à partir de maintenant, non seulement de promouvoir l'emploi dans les entreprises, mais aussi de créer des opportunités de travail diversifiées dans la région en fonction des besoins des personnes âgées. C'est pourquoi, à partir de 2022, certains projets ont été confiés à des conseils composés principalement de collectivités locales et ont permis de créer, de développer et de diffuser des modèles durables d'efforts locaux de soutien à l'emploi des personnes âgées.⁷⁷

Afin d'améliorer l'employabilité des travailleurs âgés et de soutenir leur participation continue au marché du travail, et afin de concrétiser la « société active tout au long de la vie » qui garantit que les travailleurs âgés ne soient pas laissés pour compte sur un marché du travail en constante évolution, il est important de mettre en œuvre de manière intégrée des mesures reposant sur trois piliers : « améliorer l'environnement de travail dans les entreprises », « soutenir le réemploi des personnes d'âge moyen et âgées » et « garantir la diversité des opportunités d'emploi dans les zones locales ».



4.2.6 Royaume-Uni

Les personnes âgées représentent environ un tiers de la main-d'œuvre nationale au Royaume-Uni. L'âge de la retraite est actuellement fixé à 66 ans pour les hommes et les femmes, mais il devrait passer à 67 ans entre 2026 et 2028 (*Nous attendons les détails de la position du nouveau gouvernement à ce sujet et les changements futurs concernant l'âge de la retraite*), ce qui signifie qu'il y aura probablement davantage de personnes âgées sur le marché du travail et pendant plus longtemps au cours des prochaines années.

Jobcentre Plus offre un soutien sur mesure aux personnes âgées afin de les aider à surmonter les obstacles liés à l'âge qui les empêchent de travailler, tels que le manque de confiance en soi, les problèmes de santé et de handicap, les responsabilités familiales et les compétences et qualifications qui peuvent être obsolètes ou moins adaptées au marché du travail moderne. Le soutien visant à permettre aux personnes âgées de devenir plus actives sur le marché du

⁷⁷ « Vers la mise en place d'un modèle d'emploi et d'aide à l'emploi durables pour les personnes âgées : organisation d'une réunion d'échange d'informations par les conseils régionaux de 10 régions [projet commandé par le ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales] », Administration numérique, 17 novembre 2023, [デジタル行政](#)

travail commence par l'approche la plus fondamentale : la possibilité de prolonger leur temps de contact avec un coach professionnel.

Ce temps supplémentaire avec le conseiller en emploi leur offre notamment la possibilité :

- d'Examiner les progrès accomplis dans la recherche d'un emploi
- De discuter des obstacles spécifiques rencontrés par la personne et des moyens de les surmonter
- De comprendre et d'aider à gérer les responsabilités en matière de soins
- Orienter et/ou diriger les personnes vers les services et les prestations proposés par des partenaires nationaux et locaux et des prestataires tiers qui pourraient également les aider.

Parallèlement à ce soutien individuel régulier, il est proposé de participer à des groupes de réflexion sur la quarantaine, qui visent à éliminer les obstacles réels et perçus qui peuvent entraver les progrès immédiats d'une personne âgée vers l'emploi. Ces groupes offrent un soutien supplémentaire en matière de recherche d'emploi, de compétences et de carrière, ainsi qu'une aide pour relever des défis plus larges liés au mode de vie, notamment la planification financière et la planification de la retraite.

Le Royaume-Uni offre également un soutien aux femmes en période de ménopause afin qu'elles puissent rester dans la vie active et progresser dans leur carrière. La deuxième ambassadrice pour l'emploi des femmes ménopausées, Mariella Frostrup, a été nommée pour travailler avec les employeurs de tout le Royaume-Uni afin d'améliorer le soutien apporté aux femmes ménopausées sur le lieu de travail, de sensibiliser aux symptômes et de promouvoir la contribution économique des femmes. Le DWP lui-même est membre du comité exécutif intergouvernemental sur la ménopause et a développé des outils pour les employés et les cadres hiérarchiques, ainsi qu'un réseau sur la ménopause destiné au personnel.

Le plan « Get Britain Working » et le projet pilote « WorkWell »

Le plan « Get Britain Working » marque le début de la plus grande réforme du soutien à l'emploi au Royaume-Uni depuis une génération. Il vise à lutter contre l'inactivité économique et à stimuler l'emploi dans tout le pays. Ses principaux éléments sont les suivants :

- Regrouper nos services Jobcentre Plus et National Careers. Ce nouveau service combiné intégrera un soutien personnalisé à l'emploi avec des conseillers d'orientation professionnelle experts, permettant ainsi un service public de l'emploi plus cohérent.
- Déléguer davantage de pouvoirs aux collectivités locales, leur permettant ainsi d'élaborer leurs propres plans de croissance de manière à associer travail, santé et compétences afin de mieux soutenir les personnes âgées, les personnes en situation de handicap et celles souffrant de problèmes de santé et/ou de handicaps. Cela inclut le recours aux autorités municipales locales, aux conseils, aux services de santé, aux entreprises, aux établissements d'enseignement et au secteur associatif, qui s'associeront tous pour offrir de réelles opportunités d'emploi adaptées à la population locale.

Dans le cadre de ce plan, le programme WorkWell offre un soutien aux personnes sans emploi ou risquant de perdre leur emploi, en réunissant toute une série de services locaux liés à

l'emploi et à la santé. Le programme pilote a été lancé en octobre 2024 et vise à toucher 56 000 personnes dans la zone pilote d'ici au printemps 2026.

WorkWell mettra en relation les personnes ayant besoin d'aide avec des professionnels qui leur offriront toute une gamme de services, notamment des conseils de base sur l'employabilité, tels que la rédaction de CV et les techniques d'entretien, la physiothérapie et le conseil, ainsi qu'un soutien sur le lieu de travail, comme des plans de retour au travail et des conseils sur les aménagements raisonnables.

Le plan « Get Britain Working » est essentiel à la mission du Royaume-Uni qui consiste à assurer une croissance économique durable. L'une de ses convictions fondamentales est que le travail est bénéfique pour les individus, les entreprises et la croissance économique. Le travail apporte un sentiment d'utilité, de dignité et de respect de soi qui, associé aux avantages des relations et des liens réguliers, joue un rôle important dans le maintien d'une bonne santé chez les personnes âgées.

4.2.7 États-Unis d'Amérique

Les États-Unis sont confrontés aux défis du vieillissement de la population et de la diversité démographique croissante. À mesure que la population continue de vieillir, des inquiétudes grandissantes apparaissent quant à la viabilité des systèmes de sécurité sociale, la pression exercée sur les services de santé et l'évolution de la dynamique au sein des communautés. Parallèlement à ces défis, les États-Unis connaissent également un changement dans la répartition de leur population, avec une urbanisation croissante et une augmentation significative des populations minoritaires.

Évolution démographique de la population active

La population américaine est aujourd'hui plus âgée que jamais. Entre 1980 et 2022, l'âge médian de la population est passé de 30,0 à 38,9 ans, mais un tiers (17) des États du pays avaient un âge médian supérieur à 40 ans en 2022.

La population âgée devient de plus en plus diversifiée sur le plan racial et ethnique.

La diversité croissante parmi les Américains âgés ne peut rivaliser avec la composition raciale/ethnique en rapide évolution des moins de 18 ans, ce qui crée un fossé entre les générations en matière de diversité.

Indicateurs démographiques clés

- Fluctuations de la taille de la population
 - La population américaine a connu une croissance régulière, atteignant environ 335 millions d'habitants en 2024. La croissance démographique est influencée par divers facteurs, notamment les taux de natalité, les taux de mortalité et le solde migratoire. Ces dernières années, les taux de croissance ont ralenti, avec une augmentation du vieillissement de la population et une baisse du taux de natalité.⁷⁸
- Évolution de la répartition par âge

⁷⁸« Le Bureau du recensement prévoit la population des États-Unis et du monde au jour de l'An », Département américain du commerce, 3 janvier 2024, [Département américain du commerce](#)

- L'âge médian aux États-Unis est passé de 34,2 ans en 2000 à environ 38,5 ans en 2023. Cette évolution reflète une proportion croissante de personnes âgées, le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus devant doubler d'ici 2060 pour atteindre environ 94,7 millions. Le vieillissement de la population pose des défis pour la main-d'œuvre, les systèmes de santé et de sécurité sociale.⁷⁹
- Évolution des politiques relatives à l'âge de la retraite
 - Les États-Unis ont progressivement relevé l'âge de la retraite à taux plein pour les prestations de sécurité sociale, actuellement fixé à 67 ans pour les personnes nées en 1960 ou après. Cette modification vise à tenir compte de l'allongement de l'espérance de vie et à garantir la viabilité du système de sécurité sociale. Les discussions en cours portent sur les réformes potentielles des politiques de retraite afin de faire face aux pressions financières liées au vieillissement de la population.⁸⁰
- Variations des taux d'espérance de vie
 - En 2022, l'espérance de vie aux États-Unis était d'environ 74,8 ans pour les hommes et 80,2 ans pour les femmes. L'espérance de vie a été influencée par divers facteurs, notamment l'accès aux soins de santé, le statut socio-économique et les choix de mode de vie. Les tendances récentes montrent une légère baisse de l'espérance de vie en raison de la pandémie de COVID-19 et de l'augmentation des inégalités en matière de santé.⁸¹
- Tendances en matière d'immigration (entrées) et d'émigration (sorties)
 - Les États-Unis continuent d'attirer des immigrants, avec environ 1,1 million de résidents permanents légaux en 2022. L'immigration contribue à la croissance démographique, en particulier parmi les jeunes, ce qui aide à atténuer certains effets du vieillissement. Les taux d'émigration sont plus faibles, mais on observe une tendance notable des citoyens américains à s'installer à l'étranger, notamment pour des raisons professionnelles.⁸²

Rôle du service public de l'emploi

L'Association nationale des agences pour l'emploi des États (NASWA) souligne l'importance de répondre aux changements démographiques au sein de la population active américaine dans ses priorités législatives pour 2024. Ces priorités visent à améliorer le développement de la main-d'œuvre afin de mieux répondre aux besoins changeants d'une population

⁷⁹ Jonathan Vespa, David M. Armstrong et Lauren Medina, « Demographic Turning Points for the United States : Population Projections for 2020 to 2060 » (Tournants démographiques pour [les États-Unis : projections démographiques pour 2020 à 2060](#)), Bureau du recensement des États-Unis, février 2020. [Tournants démographiques pour les États-Unis](#)

⁸⁰ « Rapport annuel 2022 du Conseil d'administration des fonds fiduciaires fédéraux d'assurance vieillesse et survivants et d'assurance invalidité », Conseil d'administration, Fonds fiduciaires fédéraux d'assurance vieillesse et survivants et d'assurance invalidité, 2 juin 2022, [Rapport annuel 2022](#)

⁸¹ Kenneth D. Kochanek, M.A., Sherry L. Murphy, B.S., Jiaquan Xu, M.D., et Elizabeth Arias, Ph. D « Mortalité aux États-Unis, 2022 », Département américain de la Santé et des Services sociaux, mars 2024, [NCHS Data Brief](#)

⁸² « Annuaire 2022 des statistiques sur l'immigration », Bureau des statistiques sur la sécurité intérieure, novembre 2023, [Annuaire 2022 des statistiques sur l'immigration](#)

diversifiée, notamment les jeunes et les communautés défavorisées. Les principales initiatives comprennent l'augmentation des investissements fédéraux dans les programmes liés à la main-d'œuvre, la promotion de la mobilité économique et la réduction des obstacles systémiques à l'emploi. En outre, il est demandé un financement plus souple qui permette aux États d'adapter leurs stratégies en matière de main-d'œuvre aux réalités démographiques locales, afin de garantir que tous les individus aient accès à des possibilités de formation et d'emploi.

Pour plus de détails, vous pouvez consulter le rapport complet.⁸³

Département américain du travail - Faire face aux changements démographiques

En réponse aux changements démographiques aux États-Unis, le gouvernement a mis en œuvre diverses initiatives visant à améliorer le développement de la main-d'œuvre. Ces initiatives comprennent des partenariats avec des établissements d'enseignement afin de créer des programmes de formation sur mesure qui comblent les lacunes en matière de compétences, des actions ciblées auprès des populations sous-représentées afin de promouvoir l'inclusion sur le marché du travail, et le développement de services de placement qui mettent efficacement en relation les demandeurs d'emploi avec les opportunités d'emploi. Grâce à ces mesures, les SPE s'efforcent activement de garantir un marché du travail résilient, capable de s'adapter aux défis du vieillissement de la population et de l'évolution de la dynamique démographique.⁸⁴

Programme national : Programme d'emploi pour les seniors dans la communauté (SCSEP)

- Objectifs : Les travailleurs âgés acquièrent de nouvelles compétences, bénéficient d'une formation favorisant l'autonomie et d'un placement, et s'efforcent de réintégrer le marché du travail.
- Services : Gagner au moins le salaire minimum, bénéficier de formations professionnelles et d'opportunités éducatives, et acquérir une expérience professionnelle.
- Conditions requises : être âgé de 55 ans ou plus, avoir un revenu annuel inférieur à 125 % du seuil de pauvreté et être sans emploi.

Programme local dans l'Iowa : Navigating Ageism : un atelier de recherche d'emploi donne des conseils aux personnes âgées de l'Iowa. L'atelier «⁸⁵ » enseigne comment adapter son CV à son âge et rester à la pointe de la technologie.

⁸³ « Priorités législatives 2024 de la NASWA », Association nationale des agences pour l'emploi des États, 10 janvier 2024, [Priorités législatives 2024 de la NASWA | Association nationale des agences pour l'emploi des États](#)

⁸⁴ « Loi sur l'innovation et les opportunités en matière de main-d'œuvre de 2022 », Congrès américain, 5 mai 2022, [H.R.7309 - 117e Congrès \(2021-2022\) : Loi sur l'innovation et les opportunités en matière de main-d'œuvre de 2022](#)

⁸⁵ « Navigating Ageism : Job Search Workshop Gives Advice to Older Iowans », Département de la main-d'œuvre de l'Iowa, 20 avril 2023, [Navigating Ageism: Job Search Workshop Gives Advice to Older Iowans | Iowa Workforce Development](#)

Employeur local en Alaska recrutant des travailleurs âgés : l'article est disponible ici⁸⁶ et sur leur site web.⁸⁷

4.2.8 13 novembre 2024 - Réunion à mi-parcours du G7 sur le thème du vieillissement de la population

Le groupe de travail à mi-parcours du G7 sur le vieillissement démographique s'est réuni le 13 novembre 2024 au siège de France Travail à Paris, dans le cadre d'une série de discussions entamées au printemps 2024. Ces discussions visaient à préparer le présent document de travail traitant des défis liés à l'évolution démographique.

Pour cette session à mi-parcours, l'accent a été mis sur le vieillissement de la main-d'œuvre, un problème commun à tous les pays du G7 caractérisés par de faibles taux de natalité et des marchés du travail tendus. Ce scénario nécessite une réorganisation et une adaptation des services publics de l'emploi afin d'offrir à des personnes de tous âges des emplois valorisants. La journée a été marquée par des présentations inspirantes, au cours desquelles les pays ont partagé leurs approches concrètes. Parmi les points forts, citons les outils de recherche d'emploi spécialement conçus pour les travailleurs d'âge mûr, les programmes de développement des compétences, les initiatives de soutien aux employeurs, et bien d'autres encore, destinés également à aider les personnes vulnérables confrontées à de multiples défis.

Le groupe a en outre eu l'honneur d'accueillir et d'inviter des représentants de l'OIT, de l'OCDE et de la Commission européenne, qui ont présenté les tendances mondiales en matière de vieillissement et leurs implications pour les marchés du travail et les institutions. Vous trouverez plus d'informations et un rapport sur le site web de WAPES.⁸⁸



⁸⁶ « Copper River Seafoods reçoit le prix national de l'entreprise de l'année », Association nationale des agences pour l'emploi des États, 11 septembre 2019, [Copper River Seafoods reçoit le prix national de l'entreprise de l'année | Association nationale des agences pour l'emploi des États](#)

⁸⁷ « Copper River Seafoods », consulté le 20 juin 2025, [Copper River Seafoods, Inc.](#)

⁸⁸ Pierre-Alain Vandewalle, « Réunion à mi-parcours du groupe de travail du G7 à Paris », WAPES, 22 novembre 2024, [Réunion à mi-parcours du groupe de travail du G7 à Paris - WAPES](#)

4.3 Inadéquation des compétences et possibilités d'emploi : stratégies pour remédier à l'inadéquation des compétences grâce aux SPE

L'inadéquation des compétences constitue un obstacle important à l'emploi, en particulier sur les marchés du travail en rapide évolution. Les services publics de l'emploi sont particulièrement bien placés pour identifier les écarts entre les compétences des travailleurs et les besoins du marché du travail, et pour mettre en œuvre des interventions ciblées. Ce chapitre examine les stratégies que les SPE peuvent adopter pour combler l'inadéquation des compétences et améliorer les possibilités d'emploi dans divers secteurs et pour diverses populations.

4.3.1 Canada

Comprendre l'inadéquation des compétences

Le Canada surveille en permanence le marché du travail, ses tendances et l'évolution de ses besoins afin de comprendre les inadéquations entre l'offre et la demande de compétences de différentes manières.

Emploi et Développement social Canada (EDSC) mène des recherches ponctuelles sur des questions liées aux compétences et à l'emploi, y compris l'étude des inadéquations entre les compétences et les besoins du marché du travail. Ces études se concentrent souvent sur certaines populations d'intérêt (par exemple, les immigrants, les femmes, d'autres groupes sous-représentés) à travers l'analyse de données d'enquête, notamment celles du recensement canadien.

En outre, le **Centre des compétences futures** du Canada⁸⁹ aide à comprendre l'évolution du marché du travail canadien grâce à une innovation indépendante et à une recherche appliquée qui identifie les nouvelles tendances en matière de compétences, teste de nouvelles approches d'évaluation et de développement des compétences et diffuse largement les données recueillies afin d'éclairer les programmes futurs.

Stratégies visant à remédier à l'inadéquation des compétences et à soutenir l'adaptabilité de la main-d'œuvre

La stratégie du Canada visant à remédier à l'inadéquation des compétences et à soutenir l'adaptabilité de la main-d'œuvre est mise en œuvre grâce à sa collaboration avec les provinces et les territoires, ainsi qu'à travers son ensemble de programmes et de politiques.

Ententes sur le marché du travail

Le gouvernement du Canada investit 3 milliards de dollars par an dans le cadre des accords sur le marché du travail (accords sur le développement du marché du travail et accords sur le développement de la main-d'œuvre) conclus avec les provinces et les territoires (PT). Ce partenariat avec les PT soutient les priorités du gouvernement du Canada en matière de marché du travail et réduit l'inadéquation des compétences en utilisant le réseau provincial et territorial de services d'emploi composé de centres d'emploi et d'établissements de formation. Ces accords aident chaque année un million de Canadiens à obtenir la formation et le soutien à l'emploi dont ils ont besoin. Les ententes prévoient des mesures de soutien adaptées au

⁸⁹ « Centre des compétences futures », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Accueil - Centre des compétences futures • Centre des Compétences futures](#)

contexte local afin d'aider les travailleurs et les employeurs à s'adapter aux besoins changeants et diversifiés du marché du travail, notamment ceux liés aux secteurs en demande.

Guichet emplois

Le Guichet emplois, le service national d'emploi en ligne du Canada, propose plusieurs outils et ressources pour aider à identifier, comprendre et résoudre les inadéquations entre les compétences des demandeurs d'emploi et les besoins des employeurs, notamment :

- **Job Match (appariement emploi-travailleur)⁹⁰** : Permet aux chercheurs d'emploi de voir les compétences recherchées par les employeurs pour un emploi ou une profession particulier (et de déterminer si leurs compétences correspondent à une offre d'emploi).
- **Outil de transition entre les études et le monde du travail⁹¹** : Faites des choix éclairés concernant votre formation et vos compétences afin de trouver un emploi ou une carrière.
- **Quiz sur les carrières⁹²** : les quiz et tests sur les carrières proposées par Job Bank aident les individus à choisir, changer ou développer leur carrière en apprenant à mieux se connaître et en explorant le large éventail de possibilités professionnelles qui s'offrent à eux.
- **Outil de transition professionnelle⁹³** : Trouvez de nouvelles opportunités d'emploi qui peuvent nécessiter une formation complémentaire, mais qui correspondent à vos objectifs de carrière et à vos intérêts.
- **Profils d'emploi⁹⁴** : Découvrez un métier : compétences, exigences, salaires, emplois disponibles, perspectives de carrière, etc.
- **Conseils en matière de planification de carrière⁹⁵** : Découvrez les étapes clés à prendre en compte lors de la planification d'une carrière.

La Banque d'emplois est également reliée à plus de 838 centres d'emploi à travers le Canada. Ces centres offrent des conseils et une orientation adaptée à la réalité du marché du travail local et fournissent aux chercheurs d'emploi des services tels que l'évaluation des compétences et des aptitudes, l'aide à la recherche d'emploi, la rédaction de CV, la préparation aux entretiens, des ateliers et des séances d'information sur le marché du travail, ainsi que l'orientation vers des programmes de conseil en emploi et de formation.

⁹⁰ « JobMatch », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Job Match - Job Bank](#)

⁹¹ « Outil de transition entre les études et le travail », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Outil de transition entre les études et le travail - Job Bank](#)

⁹² « Quiz sur les carrières », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Planifiez votre carrière grâce aux quiz sur les carrières - Job Bank](#)

⁹³ « Outil de transition professionnelle », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Outil de transition professionnelle - Job Bank](#)

⁹⁴ « Profils d'emploi », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Profils d'emploi - Guichet emplois](#)

⁹⁵ « Conseils en matière de planification de carrière », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Conseils en matière de planification de carrière - Guichet emplois](#)

Programme de solutions sectorielles en matière de main-d'œuvre

Le Programme de solutions sectorielles pour la main-d'œuvre (PSSM)⁹⁶ vise à remédier et à prévenir les inadéquations entre l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail canadien. En finançant des projets spécifiques à certains secteurs, il permet aux travailleurs d'acquérir les compétences et la formation nécessaires pour répondre aux demandes actuelles et émergentes dans tous les secteurs. Les projets du PSSM s'appuient sur un large éventail d'activités telles que l'élaboration d'informations sur le marché du travail, de programmes de formation et d'outils, et la mise en œuvre d'initiatives qui soutiennent les employeurs et les travailleurs.

Programme de stages étudiants

Le Programme de stages étudiants (PSE)⁹⁷ réduit l'inadéquation des compétences chez les étudiants canadiens en soutenant la création d'opportunités d'apprentissage intégré au travail (AIT) pour les étudiants de tous âges inscrits à un programme d'enseignement postsecondaire dans un collège, une université ou un institut polytechnique au Canada. Le SWP aide les étudiants de niveau postsecondaire à acquérir des compétences professionnelles, les employeurs à recruter et à former des talents, et les établissements d'enseignement postsecondaire à s'adapter à l'évolution des attentes professionnelles. Afin de garantir l'accès et d'encourager l'inclusion, le SWP prend des mesures pour promouvoir les possibilités d'apprentissage intégré au travail pour les étudiants sous-représentés, notamment les minorités visibles, les femmes dans les STEM⁹⁸, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap et les nouveaux arrivants au Canada.

Programme de développement de la main-d'œuvre communautaire

Lancé en 2021, le **Programme de développement de la main-d'œuvre communautaire (CWDP)**⁹⁹ est un programme pilote qui aide les communautés à élaborer des plans locaux visant à identifier les secteurs à forte croissance et à mettre en relation les employeurs et les prestataires de formation afin de perfectionner et de requalifier les demandeurs d'emploi pour pourvoir les postes en demande. Le CWDP teste des approches communautaires innovantes pour aider les communautés à se redresser et à améliorer leur résilience grâce à la planification de la main-d'œuvre et à la formation professionnelle visant à faire progresser les priorités nationales et régionales, notamment la transition vers une économie à faible émission de carbone.

⁹⁶ « À propos du Programme de solutions sectorielles en matière de main-d'œuvre », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [À propos du Programme de solutions sectorielles en matière de main-d'œuvre - Canada.ca](#)

⁹⁷ « Programme de stages étudiants », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Programme de stages étudiants - Canada.ca](#)

⁹⁸ STEM est l'acronyme en anglais de "*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*". On peut utiliser STEM ou bien STIM dans sa version française « Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques ».

⁹⁹ « Programme de développement de la main-d'œuvre communautaire », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Programme de développement de la main-d'œuvre communautaire - Canada.ca](#)

Compétences pour réussir (*Skills for Success*)

Le Canada a lancé le modèle Compétences pour réussir (CPR/SFS), qui identifie neuf compétences fondamentales et transférables qui aideront les Canadiens à répondre aux besoins du marché du travail actuel et futur. Outre les compétences en littératie, en numératie et en informatique, le modèle intègre des compétences telles que l'adaptabilité, la créativité et l'innovation, qui sont nécessaires pour réussir dans un milieu de travail en rapide évolution. Le modèle CPR/SFS soutient également les personnes issues de groupes sous-représentés, notamment les autochtones, les personnes en situation de handicap, les femmes, les Canadiens 2SLGBTQ+¹⁰⁰, les personnes issues de communautés de langue officielle en situation minoritaire et les Canadiens racialisés.

Grâce au programme CPR/SFS, jusqu'à 90 000 Canadiens amélioreront leurs compétences fondamentales et transférables afin de mieux se préparer à obtenir et à conserver un emploi, de s'adapter et de réussir au travail. Les projets financés par le programme Compétences pour réussir offrent divers soutiens aux personnes, notamment des possibilités de formation professionnelle, en ligne ou en personne, des outils d'évaluation des compétences et des ressources de formation gratuits, ainsi qu'une aide pour entrer en contact avec des employeurs et trouver des emplois disponibles.

Études de cas

Compétences pour réussir (*Skills for Success*)

- Un projet réussi du programme Compétences pour réussir qui s'attaque à l'inadéquation des compétences est l'accord de financement de 630 000 dollars conclu avec l'Île-du-Prince-Édouard (IPE), en partenariat avec un organisme tiers appelé PEI Literacy Alliance, pour mettre en œuvre un programme pilote visant à améliorer les compétences de base et transférables des Canadiens sous-employés et sans emploi afin qu'ils puissent travailler dans le secteur des soins de santé. Le projet pilote, qui a débuté en 2022 et devrait se terminer en 2025, offre aux participants des stages de six semaines dans le secteur des soins de santé de l'IPE. et soutient les employeurs en leur proposant des services de mentorat afin de s'assurer qu'ils bénéficient d'un accompagnement adéquat. À ce jour, ce projet a permis de former 48 personnes, de collaborer avec quatre partenaires communautaires de soutien social et de coopérer avec huit employeurs.

Compétences futures

- Le projet **de recrutement et d'évaluation virtuels pour le secteur syndiqué de la construction** du Centre des compétences futures vise à répondre à la demande croissante de main-d'œuvre dans le secteur de la construction, en particulier parmi les groupes sous-représentés. Grâce à une plateforme en ligne gratuite offrant des

¹⁰⁰ Acronyme utilisé par le gouvernement du Canada pour désigner la communauté canadienne, 2E: au tout début, reconnaît les personnes aux deux esprits comme les premières parmi les communautés 2ELGBTQI+; L: Lesbienne; G: Gai; B: Bisexuel; T: Transgenre, Q: Queer, I: Intersexuel, +: comprend les personnes qui indiquent leur appartenance à divers groupes sexuels et de genre et emploient d'autres terminologies. Source : [Terminologie 2ELGBTQI+ – Glossaire et acronymes fréquents - Canada.ca](https://www24.international.gc.ca/glossaire-et-acronymes-freqs-terminologie-2elgbtqi+-glossaire-et-acronymes-freqs-terminologie-2elgbtqi+-20220622.aspx)

ressources et des conseils de carrière, les travailleurs actifs et les demandeurs d'emploi peuvent explorer les possibilités d'apprentissage et de carrière dans les métiers spécialisés de la construction, accéder à une évaluation en ligne, utiliser des outils et des ressources d'apprentissage et utiliser un système de jumelage pour les emplois syndiqués dans le secteur de la construction. La première phase du projet a remporté un vif succès en attirant environ 4 500 candidats, y compris des populations traditionnellement sous-représentées, pour explorer les carrières dans les métiers spécialisés de la construction.

Conclusion

Le Canada s'attaque à l'inadéquation des compétences par le biais de financements, de programmes et d'outils liés au marché du travail tels que le Guichet emplois, le Programme de solutions sectorielles pour la main-d'œuvre, le Programme de stages étudiants, le Programme de développement de la main-d'œuvre communautaire, les ententes sur le marché du travail, Compétences futures et Compétences pour réussir. Ces initiatives favorisent l'adaptation du marché du travail aux changements démographiques et améliorent les possibilités d'emploi pour les groupes sous-représentés tout en renforçant la résilience de la main-d'œuvre. La lutte contre l'inadéquation des compétences stimule également la productivité en garantissant que les travailleurs canadiens possèdent les compétences requises pour les emplois disponibles, ce qui favorise l'innovation et l'efficacité.

4.3.2 France

Rôle du SPE français

Chaque année, France Travail envoie un questionnaire aux établissements (*Enquête sur les besoins en main-d'œuvre - BMO*) afin de connaître leurs besoins en matière de recrutement par secteur d'activité et zone d'emploi. Cela permet notamment de mieux orienter les demandeurs d'emploi vers des formations ou des offres d'emploi qui répondent aux besoins du marché du travail.

En outre, le marché du travail peut être observé aux niveaux national, régional et local. Tous les acteurs impliqués, par exemple les conseillers (qui orientent les demandeurs d'emploi, les entreprises et les territoires), les ergothérapeutes, ainsi que les responsables locaux, pilotent les actions visant à orienter les progrès de France Travail (FT) dans ce domaine. Cela peut se faire à l'aide de divers outils, dont l'un est appelé « Diagnostic », une analyse qui résume les principales caractéristiques, forces, faiblesses et potentiels de chaque région (demandeurs d'emploi, employeurs et partenariats), à travers l'observation des activités économiques locales, des indicateurs désignés et la Grande Bibliothèque des Compétences de France.¹⁰¹

Outils pour remédier aux inadéquations entre l'offre et la demande de compétences

- **MétierScope** : est conçu pour aider les personnes en transition professionnelle qui recherchent des informations sur les carrières, les compétences et les procédures.

¹⁰¹ « Grande Bibliothèque : un panorama riche et varié d'études prospectives pour mieux connaître et comprendre les enjeux métier des branches », France Compétences, 3 juillet 2023, [France compétences](#)

- « **Changer de métier – Change Career** » ouvre de nouvelles perspectives professionnelles aux utilisateurs en leur proposant une liste de 10 métiers proches de leur profil de compétences. S'ils font partie des 10 métiers les plus proches, les emplois recherchés dans le profil apparaissent dans la liste.
- **Méthode de Recrutement par Simulation** : consiste à identifier tous les atouts (talents, compétences relationnelles...) que possèdent les candidats et qui peuvent être transférés à des postes de travail. Les candidats participent à une session d'évaluation au cours de laquelle ils réalisent des exercices spécialement conçus en rapport avec des situations de travail réelles.
- **Toutes les clés pour mon emploi durable - Toutes les clés pour un emploi durable** est un service individuel et personnalisé sur les techniques de recherche d'emploi, dans lequel les compétences sont certifiées en fonction du plan de carrière.
- **Profil de compétences dans l'espace personnel** : l'approche basée sur les compétences permet de mieux répondre aux attentes des recruteurs, qui recherchent des compétences en constante évolution, en plus d'un emploi spécifique.
- **B2Ideas – Business to Ideas** : est une plateforme conçue pour lutter contre la discrimination lors du recrutement. Les recruteurs se tournent vers des solutions telles que les CV anonymes, qui leur permettent de se concentrer uniquement sur les compétences et l'expérience du candidat. C'est un excellent moyen d'évaluer les compétences des candidats et de détecter les compétences non techniques (compétences comportementales) les plus recherchées, qui sont parfois difficiles à identifier dans les processus de recrutement plus traditionnels.¹⁰²

Initiatives ou programmes SPE couronnés de succès

Le **ROME** (*Répertoire opérationnel des métiers et des emplois*) vise à promouvoir la mobilité professionnelle et à mettre en adéquation les offres d'emploi et les candidats. L'objectif de sa dernière version, **ROME 4.0**, est de développer, sous une nomenclature unique, une approche basée sur les compétences qui permettra de surmonter les fortes pressions en matière de recrutement qui affectent actuellement le marché du travail. Sa structure comprend diverses options, par exemple si un domaine professionnel est caractérisé par des changements écologiques, numériques ou démographiques. L'objectif est de reconnaître les compétences interpersonnelles, organisationnelles et de développement, afin de valoriser l'expérience acquise dans ces domaines et d'aider les employeurs à préciser leurs attentes en matière de compétences interpersonnelles, organisationnelles et d'apprentissage, en fonction des exigences du poste à pourvoir. Dans le même temps, elle facilite l'accès à la formation pour les moins qualifiés et propose des formations combinant des compétences clés et des compétences transversales afin de favoriser la professionnalisation. L'IA permettra de recenser les compétences et les emplois émergents en analysant régulièrement les données erronées ou manquantes (offres d'emploi, CV, formations, etc.).

En conclusion, cette refonte de l'outil marque un changement majeur dans la manière dont nous appréhendons le potentiel professionnel. Elle offre une vision plus précise et plus ouverte

¹⁰² « B2Ideas », consulté le 20 juin 2025, [Business to Ideas – L'intégration professionnelle n'a jamais été aussi proche !](#)

du potentiel, permettant à chaque individu de tirer le meilleur parti des spécificités de son parcours professionnel pour faciliter les transitions professionnelles.

Le Compte personnel de formation (CPF) permet à tous les actifs et demandeurs d'emploi (âgés de plus de 16 ans), dès leur entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle ils font valoir l'ensemble de leurs droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation qu'ils peuvent utiliser tout au long de leur vie professionnelle.¹⁰³

À son tour, le Projet de Transition Professionnelle (PTP) permet à tous les salariés d'utiliser les droits de leur Compte Personnel de Formation pour financer une formation menant à une qualification, dans le but de changer de carrière ou de profession.

Pendant la période de congé accordée pour suivre cette formation, le salarié perçoit une rémunération et bénéficie de la prise en charge de ses frais de formation et de ses frais accessoires.

Ces initiatives offrent une grande variété d'opportunités à chaque salarié/demandeur d'emploi souhaitant se tenir au courant des évolutions actuelles et des tendances futures du marché du travail.¹⁰⁴

Conclusion

Actuellement, France Travail est entrée dans une période de transformation afin de relever les défis futurs. Les conséquences de ces problèmes se font sentir dans de nombreux domaines professionnels. France Travail s'est donc dotée d'une série de projets qui accompagnent les demandeurs d'emploi et simplifient leur recherche d'emploi, dans le but de réaliser la meilleure adéquation possible entre les compétences et les besoins du marché du travail. L'adéquation entre l'éducation et les compétences réelles recherchées sur le marché du travail est également notre préoccupation. C'est pourquoi nous accordons une grande importance à la reconversion et à l'amélioration des compétences, grâce au CPF et au PTP accessibles à tous les travailleurs et demandeurs d'emploi, sans aucune discrimination.

La lutte contre l'inadéquation peut contribuer à l'inclusion sociale des personnes éloignées du marché du travail, en leur donnant la possibilité de s'y intégrer. Par exemple, en 2023, la région Nouvelle-Aquitaine comptait plus de 202 300 (43,3 %) demandeurs d'emploi de longue durée. Un an plus tard, 114 800 d'entre elles avaient intégré le marché du travail et le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée avait diminué de 13 % dans la région.

4.3.3 Allemagne

Rôle du SPE allemand

Les déficits de qualifications et l'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail allemand constituent un défi important, en particulier dans le contexte de l'évolution démographique et du développement technologique. Pour remédier à cette inadéquation,

¹⁰³ « Le compte personnel de formation (CPF) est au service de votre projet de formation », France Travail, consulté le 20 juin 2025, [Le Compte Personnel de Formation \(CPF\) | France Travail](#)

¹⁰⁴ « Le projet de transition professionnelle », Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, 2 janvier 2019, [Le projet de transition professionnelle | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles](#)

l'Agence fédérale pour l'emploi (BA) a développé une approche systématique. Celle-ci comprend la collecte et l'analyse continues de données sur le chômage, les offres d'emploi et les qualifications. Des outils de prévision et des analyses du marché du travail permettent à la BA de détecter les changements à un stade précoce et d'y répondre de manière appropriée. La collaboration avec les employeurs et les établissements d'enseignement garantit l'adéquation des contenus de formation aux exigences du marché. Une étude de l'IAB montre que l'inadéquation entre les qualifications des chômeurs et les exigences des postes vacants constitue une part importante du chômage.¹⁰⁵

Initiatives ou programmes efficaces du SPE

- Orientation professionnelle et formation continue : la BA encourage la formation professionnelle continue afin de doter la main-d'œuvre des qualifications nécessaires.
- Partenariats éducatifs : la BA travaille en étroite collaboration avec les établissements d'enseignement, les entreprises et les acteurs régionaux afin de mieux adapter le contenu des formations aux besoins réels du marché du travail. Ces partenariats permettent de dispenser des formations pratiques et favorisent l'intégration des jeunes sur le marché du travail.
- Promotion de la reconversion professionnelle : la loi sur les possibilités de qualification prévoit un soutien à la reconversion des travailleurs qui ne peuvent plus exercer leur ancien emploi en raison de changements structurels ou d'innovations technologiques.
- Sécurité de la main-d'œuvre qualifiée grâce au recrutement de main-d'œuvre qualifiée : compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de l'évolution démographique, la BA s'engage activement dans le recrutement de main-d'œuvre qualifiée à l'étranger, intégrant ainsi du personnel hautement qualifié provenant de différents pays sur le marché du travail allemand.

Meilleures pratiques – Recrutement de main-d'œuvre qualifiée en fonction des besoins du marché du travail :

- Dans le cadre du programme « Triple Win¹⁰⁶ », l'Agence fédérale pour l'emploi (BA), en coopération avec la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), recrute des travailleurs qualifiés formés aux Philippines, en Tunisie, en Indonésie, en Jordanie et dans les États indiens du Kerala et du Telangana, ainsi que des stagiaires en soins infirmiers au Vietnam et au Kerala (Inde) pour les cliniques et les établissements de soins allemands.
- Le programme « THAMM Plus¹⁰⁷ », qui fait venir en Allemagne des travailleurs qualifiés et des stagiaires d'Égypte, du Maroc et de Tunisie, garantit une migration de

¹⁰⁵ « Accounting for Qualification in Mismatch Unemployment », Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, consulté le 20 juin 2025, [Accounting for Qualification in Mismatch Unemployment - IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#)

¹⁰⁶ « Programm Triple Win », Bundesagentur Für Arbeit, consulté le 20 juin 2025, [Programm Triple Win | Bundesagentur für Arbeit](#)

¹⁰⁷ « Projekt THAMM Plus », Bundesagentur Für Arbeit, consulté le 20 juin 2025, [Projekt THAMM Plus | Bundesagentur für Arbeit](#)

main-d'œuvre équitable et réglementée et aide tant les travailleurs que les entreprises dans le placement et l'intégration.

- Dans le cadre du programme « APAL¹⁰⁸ », la BA place des stagiaires originaires du Salvador, du Mexique, du Brésil, de Colombie, d'Ouzbékistan et d'Inde sur le marché du travail allemand. En fonction de leur pays d'origine, les personnes peuvent choisir entre une formation dans le secteur médical (par exemple, les soins infirmiers), les métiers techniques ou le bâtiment. La BA coordonne et soutient l'ensemble du processus, de la reconnaissance des diplômes étrangers à la formation linguistique (niveau B1 ou B2). Le programme suit les principes d'un recrutement équitable et éthique et s'aligne sur les normes internationales.

Enjeux et perspectives

Malgré les progrès réalisés pour remédier à l'inadéquation des compétences, l'évolution démographique reste un défi majeur pour le marché du travail allemand. L'Agence fédérale pour l'emploi (BA) continue de mettre l'accent sur l'apprentissage tout au long de la vie, en particulier pour les travailleurs âgés, les femmes et les personnes issues de l'immigration. Cependant, l'accent est de plus en plus mis sur le recrutement de travailleurs qualifiés à l'étranger afin de répondre le plus rapidement possible à la demande croissante de personnel qualifié. L'intégration des travailleurs qualifiés étrangers, de leurs familles et leur insertion réussie dans la société allemande constituent des défis majeurs. Une attention particulière doit être accordée aux obstacles bureaucratiques, aux défis interculturels et à l'intégration à long terme. Il est tout aussi important de veiller à ce que le recrutement de travailleurs qualifiés dans les pays partenaires soit équitable et durable, sans négliger les besoins locaux.

Conclusion

L'Agence fédérale pour l'emploi joue un rôle crucial dans la résolution du déséquilibre entre l'offre et la demande de qualifications. Grâce à une formation continue ciblée, à la reconversion, à l'amélioration des compétences et à la collaboration avec les établissements d'enseignement, l'employabilité de la main-d'œuvre est renforcée et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est combattue.

Le recrutement international de main-d'œuvre qualifiée est particulièrement important, car il stabilise le marché du travail à court terme en coopération avec les besoins de l'économie et de la politique. L'adaptation continue du contenu des formations aux besoins du marché du travail améliore les possibilités d'emploi et contribue à faire face à l'évolution démographique. En détectant rapidement les besoins du marché du travail et en y répondant activement à l'aide de divers leviers, la BA contribue de manière significative à renforcer la compétitivité de l'économie allemande, identifie les déficits de qualifications et crée des possibilités d'emploi.

¹⁰⁸ « APAL », Bundesagentur Für Arbeit, consulté le 20 juin 2025, [APAL | Bundesagentur für Arbeit](#)

4.3.4 Italie

Inadéquation des compétences en Italie

Le problème de l'inadéquation des compétences est une question centrale sur le marché du travail italien ces dernières années. La croissance de l'emploi enregistrée en Italie ces dernières années est limitée dans son potentiel précisément par la présence d'une forte inadéquation, qui s'élève en moyenne à environ 48%, ce pourcentage augmentant régulièrement ces dernières années. Ce problème ne concerne pas seulement les compétences fondamentales pour l'innovation dans l'économie italienne, qui sont difficiles à trouver à environ 60%, mais aussi les compétences de niveau inférieur, par exemple celles liées au commerce et aux services, qui sont difficiles à trouver pour environ 50% de la demande des entreprises. Si l'on tient compte de la baisse du taux de natalité et de la transition générationnelle en cours, la stratégie visant à lutter contre l'inadéquation des compétences est fondamentale en Italie et le rôle du service public de l'emploi est décisif.

Comprendre les inadéquations entre l'offre et la demande de compétences

Les systèmes régionaux d'emploi italiens utilisent un outil d'enquête national pour interpréter et surveiller les phénomènes, avec des rapports trimestriels qui identifient les besoins des entreprises aux niveaux national, régional et provincial. Ce système, appelé « Excelsior System », est mis en œuvre par le ministère du Travail en collaboration avec les chambres de commerce et repose sur une enquête constante des besoins professionnels des entreprises. À cet outil sont liés d'autres outils de prévision, d'évaluation et d'analyse liés au marché du travail régional et à l'emploi local ou à des systèmes catégoriels. En outre, en Italie, les organisations patronales et syndicales fournissent des enquêtes et un suivi constant aux services publics de l'emploi dans les différents secteurs économiques. Les différentes bases de données sur l'offre et la demande de main-d'œuvre seront coordonnées dans les mois à venir afin d'être intégrées dans la nouvelle plateforme nationale italienne du marché du travail promue par le ministère du Travail, le système Siisl.

Remédier aux inadéquations entre l'offre et la demande de compétences

Les services de l'emploi, notamment dans le cadre du programme national GOL, ont pour mission, connaissant les données et les tendances du marché du travail territorial, de mettre en place des parcours d'accompagnement des demandeurs d'emploi et des chômeurs qui prennent en compte l'orientation, l'analyse des compétences, l'évaluation et la définition d'une politique active à travers un parcours personnalisé. Environ 300 000 chômeurs ont été inclus dans ces parcours de reconversion et l'objectif est de compléter d'ici 2025 les parcours de reconversion de 500 000 chômeurs supplémentaires. La plateforme Siisl fournira aux services publics de l'emploi des outils communs d'orientation et d'évaluation pour l'établissement de profils qualitatifs et, au cours de l'année 2025, des outils d'intelligence artificielle seront testés et mis en œuvre.

Initiatives ou programmes réussis du SPE

Les niveaux de performance essentiels du service public de l'emploi italiens prévoient des actions d'orientation obligatoires et la définition de parcours de formation professionnelle qui tiennent compte de l'analyse des compétences des demandeurs d'emploi, de l'écart par rapport à la demande des entreprises disponibles et de la recherche de travailleurs. Le

système du programme GOL définit les méthodes et les outils du parcours d'insertion qui en découle. Dans le cadre des interventions générales mises en œuvre par le programme GOL, plusieurs bonnes pratiques territoriales ont été suivies par l'agence technique du ministère du Travail appelée SLI, Sviluppo Lavoro Italia. Par exemple, des expériences dans des zones difficiles telles que les « écoles d'orientation professionnelle » en Calabre, avec la mise en place d'une collaboration synergique entre les centres pour l'emploi de la région de Calabre, les lycées et SLI dans la réalisation de cours en laboratoire, en présentiel/à distance, dispensés à des élèves de 4e et 5e année sur des thèmes liés à l'orientation professionnelle. En particulier, dans la province de Reggio de Calabre, un réseau de partenariat a été développé, impliquant les écoles, les centres pour l'emploi, les CCIAA, la Confindustria et les consultants en emploi, qui s'articule autour du centre pour l'emploi « pivot » et relie le système scolaire au marché du travail et au monde des affaires dans le but d'apporter des réponses en matière de formation et d'emploi aux besoins cruciaux des jeunes et des entreprises de la zone métropolitaine. Une autre bonne pratique mise en évidence par l'analyse de Sviluppo Lavoro Italia est la promotion de la figure des conseillers en emploi, grâce auxquels les agences pour l'emploi de Sardaigne gèrent directement la demande des entreprises et suivent l'identification du candidat et son placement dans l'entreprise.

Soutien à l'adaptabilité de la main-d'œuvre

Le programme national GOL comprend un module obligatoire pour tous les chômeurs, qui doivent participer à un programme ciblé d'adaptation des compétences numériques. En outre, plusieurs programmes de requalification prévoient la participation à des cours destinés à combler le déficit de compétences numériques des chômeurs italiens.

Améliorer les opportunités d'emploi

Le problème de l'inadéquation entre l'offre et la demande en matière d'éducation touche au moins la moitié des chômeurs italiens et constitue donc une priorité pour les programmes d'intervention politique active. La stratégie nationale comprend le développement, au cours des derniers mois, d'une plateforme numérique spécifique, appelée Siisl, dans laquelle convergent les données sur l'offre et la demande, l'accès aux politiques actives et la participation aux initiatives de formation incluses dans la plateforme. Cette plateforme est destinée à devenir l'outil de travail fondamental des opérateurs des centres pour l'emploi. L'augmentation de la participation au marché du travail est un objectif fondamental pour l'Italie et c'est pourquoi celle-ci doit améliorer l'accès aux cours gratuits pour les chômeurs et la connexion entre les services de l'emploi, les services sociaux, les interventions de formation et la demande des entreprises.

Impact économique et social :

L'augmentation de la participation au marché du travail est un objectif d'inclusion important qui ne peut être atteint que grâce à la capacité du service public de l'emploi à collaborer avec les services sociaux pour promouvoir des parcours d'inclusion active. De cette manière, l'autonomie acquise par les personnes grâce au travail et aux compétences favorise également le développement économique et l'augmentation de la productivité des entreprises.

4.3.5 Japon

Rôle du SPE japonais

Après la COVID-19, la pénurie de main-d'œuvre redevient grave sur le marché du travail japonais. De plus, à moyen et long terme, le marché du travail japonais est confronté à une augmentation des contraintes en matière d'offre de main-d'œuvre en raison du déclin démographique. Les défis liés à l'inadéquation des compétences doivent être considérés dans ce contexte. Afin de lutter contre cette situation, nous devons nous concentrer sur trois piliers :

- Encourager la participation au marché du travail de personnes issues de milieux divers et garantir la main-d'œuvre
- Utiliser la technologie pour accroître la productivité du travail
- **Développer les compétences et améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail.**

Les services publics de l'emploi pourraient jouer un rôle majeur de coordination et d'opération afin d'améliorer les mesures en collaboration avec les parties prenantes.

Initiatives ou programmes du SPE couronnés de succès

- Pour les demandeurs d'emploi

Dans 544 agences Hello Work, des services de conseil et de placement de qualité uniforme sont proposés grâce à l'utilisation du système national complet « Hello Work System ». Sur cette plateforme, le personnel peut utiliser diverses informations intégrées pour assurer une mise en correspondance efficace des offres et des demandes d'emploi et proposer des formations professionnelles adaptées, notamment des données d'analyse du marché du travail régional. En outre, le ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales (MHLW) se concentre depuis peu sur le développement d'un site web complet d'informations sur les lieux de travail, « Shokuba Labo », et d'un site web d'informations sur les professions, « Job Tag », qui s'adressent principalement aux jeunes générations.^{109 110}

- Pour les employés : extension de l'aide financière directe aux travailleurs individuels

Jusqu'à présent, l'aide gouvernementale au développement des compétences professionnelles des employés était principalement mise en œuvre par l'intermédiaire de leur entreprise. Le MHLW a revu cette politique et a étendu l'aide financière directe aux employés qui suivent des cours de formation dans le but de promouvoir leur développement de carrière volontaire. Dans le cadre de ce programme relevant du système d'assurance chômage, appelé « Education and Vocational Training Benefit (EVTB) », si les travailleurs éligibles suivent les cours désignés par le MHLW, une partie des coûts totaux leur est directement

¹⁰⁹ « Job Tag », ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, consulté le 20 juin 2025, [ホームページ | job tag \(職業情報提供サイト \(日本版O-NET\)\)](#)

¹¹⁰ « しょくばらぼ [Workplace Lab] », ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, consulté le 20 juin 2025 [Site complet d'informations sur le monde du travail Shoburoba | Entreprises proactives dans la divulgation d'informations sur le monde du travail](#)

versée. Les ressources financières proviennent des cotisations d'assurance-emploi versées par les employeurs et les employés.¹¹¹

- Pour les employeurs : renforcement des subventions pour la formation professionnelle en interne

Les subventions pour la formation professionnelle interne dispensée par les employeurs à leur personnel sont élargies et renforcées. Ces subventions couvrent jusqu'à 75 % du coût total, par exemple des ateliers sur la conformité DX/GX, etc. Les ressources nécessaires à ces subventions proviennent des cotisations d'assurance-emploi versées par les employeurs.¹¹²

- Pour les collectivités locales : amélioration des analyses régionales des compétences au sein des conseils préfectoraux statutaires

Les conseils préfectoraux statutaires chargés de délibérer et de valider les cours de formation entre les acteurs locaux ont fourni une plateforme structurée pour améliorer les analyses régionales des compétences.¹¹³

Conclusion

En décembre 2022, le gouvernement japonais s'est fixé pour objectif de former 2,3 millions de professionnels du numérique au cours des cinq prochaines années (exercice 2022-2026). Afin d'atteindre cet objectif national, les responsabilités du service public de l'emploi qui assure l'orientation professionnelle, accorde des subventions aux employeurs, verse des prestations aux employés et coordonne les acteurs locaux, etc. sont très variées et lourdes.

4.3.6 Royaume-Uni

Les rôles clés du SPE britannique dans la lutte contre l'inadéquation des compétences afin d'améliorer les possibilités d'emploi.

Afin de comprendre les déficits de compétences sur le marché du travail et de concevoir et d'éclairer les interventions en matière d'emploi, le Royaume-Uni s'appuie sur plusieurs sources d'informations riches. Les agences gouvernementales fournissent des informations sur les tendances actuelles et futures en matière de postes vacants :

- L'Office national des statistiques utilise les tendances récentes du marché du travail pour produire une analyse mensuelle des emplois les plus recherchés dans les zones locales et du nombre de résidents locaux possédant les compétences nécessaires pour les occuper.

¹¹¹ « 教育訓練給付制度 [Prestation pour la formation professionnelle] », ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, consulté le 20 juin 2025, [ハローワークインターネットサービス - 教育訓練給付制度](#)

¹¹² « Subvention pour le développement des ressources humaines [Human Resource Development Support Subsidy] », Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, consulté le 20 juin 2025, [Subvention pour le développement des ressources humaines](#) [Human Resource Development Support Subs | [Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales](#)

¹¹³ « 地域職業能力開発促進協議会 [Conseil régional de promotion du développement des compétences professionnelles] », ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, consulté le 20 juin 2025, [地域職業能力開発促進協議会 | 厚生労働省](#)

- L'Office for Budget Responsibility (Bureau de responsabilité budgétaire) produit des prévisions trimestrielles qui incluent des projections des indicateurs du marché du travail par rapport à la population âgée de 16 ans et plus.

Les informations sur le marché du travail local comprennent les contributions des employeurs, des groupes représentatifs de l'industrie et des partenaires chargés de l'aide à l'emploi. En outre, il existe des recherches collaboratives dont on peut s'inspirer, par exemple le programme Skills Imperative 2035 du ministère de l'Éducation, un programme de recherche en partenariat avec un groupe d'universités, qui établit des projections sectorielles détaillées aux niveaux national et régional. De plus, le ministère de l'Éducation parraine Skills England, un organisme indépendant qui fournit une évaluation fiable et fondée sur des données des besoins en compétences à l'aide de l'enquête sur les compétences des employeurs et de son indice des professions en demande.

Lier les compétences aux opportunités d'emploi

La principale stratégie du Royaume-Uni pour remédier à l'inadéquation des compétences consiste à publier ces données régionales riches sur les compétences et à donner aux organismes de prestation les moyens de garantir que les interventions en matière d'emploi sont adaptées aux besoins locaux. Dans chacun des plus de 600 Jobcentres (agences pour l'emploi) répartis en Angleterre, en Écosse et au Pays de Galles, les conseillers d'orientation professionnelle ont accès à des informations sur les emplois spécifiques à leur région, afin d'adapter leur soutien aux capacités de chaque individu et aux besoins en compétences de la région où il vit. Au cours d'entretiens individuels personnalisés, les conseillers en emploi travaillent avec les personnes pour combler leurs lacunes immédiates en matière de compétences, en s'appuyant sur des ressources telles que l'outil District Provision Tool afin de mettre les personnes en relation avec le soutien dont elles ont besoin pour trouver un emploi le plus rapidement possible. Il s'agit d'un ensemble flexible de services d'aide à l'emploi mis à la disposition de chaque agence pour l'emploi, comprenant une sélection d'offres d'emploi gérées et une gamme d'options d'aide à l'emploi ciblées.

Les conseillers en emploi peuvent également orienter les demandeurs d'emploi vers des subventions locales de perfectionnement professionnel telles que l'Adult Skills Fund (ASF). L'ASF soutient l'enseignement technique au niveau régional en Angleterre pour environ un million d'apprenants chaque année.¹¹⁴ Ce fonds s'adresse aux travailleurs âgés présentant des lacunes en matière de compétences, ainsi qu'aux migrants en âge de travailler qui sont confrontés à des barrières linguistiques pour trouver un emploi. L'ASF étant décentralisé vers les autorités combinées municipales, l'offre éducative est adaptée aux besoins locaux en matière de compétences. Ainsi, 78 % des personnes qui obtiennent leur diplôme d'enseignement supérieur grâce à l'ASF trouvent un emploi ou poursuivent leurs études.

À plus long terme, le Royaume-Uni utilise les informations sur le marché du travail pour identifier les secteurs de croissance futurs et les besoins prévus en matière de compétences, afin d'orienter l'élaboration des futures interventions en faveur de l'emploi. Par exemple, selon les prévisions actuelles, les progrès technologiques sur le lieu de travail continueront à

¹¹⁴ Rachel Reeves, députée, Liz Kendall, députée, Bridget Phillipson, députée, et Wes Streeting, député, « Get Britain Working White Paper », 26 novembre 2024, [Get Britain Working White Paper - GOV.UK](https://www.gov.uk/get-britain-working-white-paper)

favoriser l'allongement de la vie active, car des outils tels que l'IA automatisent les tâches répétitives. Cela permet d'aider la main-d'œuvre à accéder à des postes plus axés sur les personnes et exigeant davantage de compétences dans des secteurs en pleine croissance tels que les sciences de la vie, les énergies propres ou le secteur de la santé et des services sociaux.

Fusion du Jobcentre Plus et du National Careers Service

Le Royaume-Uni réforme en profondeur son système de soutien à l'emploi et aux compétences afin de dynamiser les marchés du travail locaux et de renforcer la résilience de la main-d'œuvre pour stimuler la croissance économique dans toutes les régions. La création d'un service unique et unifié pour l'emploi et les carrières, résultant de la fusion du soutien à l'emploi fourni par Jobcentre Plus et de l'orientation professionnelle fournie par le National Careers Service, est au cœur des réformes détaillées dans le Plan to Get Britain Working. L'objectif est de mettre davantage l'accent sur les compétences et d'envisager l'aide à l'emploi dans le contexte plus large des aspirations professionnelles des individus et des besoins anticipés du marché du travail. Cela est particulièrement important compte tenu du vieillissement de la population britannique. Un service de l'emploi holistique et axé sur les compétences contribuera à favoriser une culture de perfectionnement professionnel tardif pour une main-d'œuvre croissante et vieillissante et aidera les travailleurs à aligner leurs compétences sur le travail qui les passionne. Remédier ainsi à l'inadéquation des compétences et tenir compte des tendances futures en matière de compétences aura de multiples avantages sociaux et économiques, en stimulant la satisfaction au travail, la productivité et, en fin de compte, la croissance économique.

4.3.7 États-Unis d'Amérique

Rôle du SPE aux États-Unis

Aux États-Unis, l'alignement des compétences de la main-d'œuvre sur les besoins du marché du travail est essentiel pour l'efficacité économique et la réduction du chômage. L'Association nationale des agences pour l'emploi des États (NASWA) joue un rôle clé pour garantir que les services publics de l'emploi de tous les États relèvent efficacement les défis du marché du travail.

Comprendre les inadéquations entre les compétences La NASWA identifie les inadéquations entre les compétences à l'aide des outils suivants :

- **Analyse du marché du travail** : suivi des tendances du marché de l'emploi et identification des déficits de compétences à l'aide d'analyses de données avancées.
- **Engagement des employeurs** : recueillir les commentaires des employeurs par le biais d'enquêtes et de discussions afin de cerner l'évolution des besoins.
- **Collaboration avec le secteur de l'éducation** : veiller à ce que les programmes éducatifs correspondent aux besoins de l'industrie et préparent les étudiants au marché du travail.

Remédier aux inadéquations entre les compétences La NASWA lutte contre les inadéquations entre les compétences grâce à :

- **Programmes de formation professionnelle** : en proposant des formations ciblées qui permettent aux individus d'acquérir rapidement les compétences recherchées.
- **La requalification et le perfectionnement** : offrir des possibilités d'apprentissage continu à la main-d'œuvre afin qu'elle s'adapte aux changements technologiques et aux évolutions du marché.
- **Services d'orientation professionnelle** : aider les demandeurs d'emploi à s'orienter dans leur carrière grâce à des conseils personnalisés et des informations sur les secteurs à forte demande.

Initiatives ou programmes du SPE couronnés de succès

Une initiative notable est le *programme TechHire*,¹¹⁵ , qui vise à former rapidement des travailleurs étrangers à des emplois technologiques très demandés dans plusieurs États. Le programme s'associe à des employeurs locaux et à des prestataires de formation pour accélérer la formation et le placement dans des postes technologiques, comblant ainsi les lacunes critiques en matière de compétences dans le secteur technologique.

Recyclage des anciens combattants

Parallèlement aux initiatives générales en faveur de la main-d'œuvre, la NASWA met en œuvre des programmes spécialisés pour les anciens combattants, illustrant une approche unique parmi les pays du G7. La NASWA s'engage activement dans diverses initiatives visant à requalifier et à améliorer les compétences des anciens combattants afin de les intégrer dans la main-d'œuvre civile. Par l'intermédiaire de son comité des anciens combattants, la NASWA donne des conseils sur les programmes de main-d'œuvre adaptés aux anciens combattants, en mettant l'accent sur la collaboration et l'élaboration de politiques en collaboration avec le service de l'emploi et de la formation des anciens combattants du ministère américain du Travail. Cela permet de garantir que des programmes tels que le Jobs for Veterans State Grant (JVSG) sont mis en œuvre efficacement pour répondre aux besoins spécifiques des anciens combattants qui se reconvertissent dans des emplois civils.

L'un des aspects importants des efforts de la NASWA consiste à organiser chaque année des conférences sur les anciens combattants, au cours desquelles les dirigeants des agences pour l'emploi des États partagent leurs meilleures pratiques, discutent des politiques et explorent de nouvelles initiatives visant à améliorer les résultats en matière d'emploi des anciens combattants. Ces conférences servent de plateforme pour s'informer sur les stratégies efficaces de placement et d'emploi adaptées aux anciens combattants, y compris des discussions sur la manière de surmonter les obstacles importants à l'emploi auxquels ce groupe peut être confronté.

De plus, la NASWA s'associe à diverses organisations pour proposer des programmes de formation et des ressources directement accessibles aux anciens combattants. Il s'agit notamment de collaborations avec de grandes entreprises technologiques telles que Google, qui offre des bourses pour l'obtention de certificats professionnels afin d'aider les anciens

¹¹⁵ « The TechHire and Strengthening Working Families Initiative Evaluation », MDRC, consulté le 20 juin 2025, [The TechHire and Strengthening Working Families Initiative Evaluation | MDRC](#)

combattants à acquérir de nouvelles compétences dans des domaines très demandés tels que l'informatique et la gestion de projet.

Pour obtenir des informations détaillées sur ces initiatives et découvrir l'ensemble des ressources mises à la disposition des anciens combattants par la NASWA, vous pouvez consulter la page officielle du comité des anciens combattants de la NASWA¹¹⁶ et le programme de la conférence des anciens combattants 2024.¹¹⁷ Ces ressources offrent une vue d'ensemble des efforts en cours et des programmes disponibles visant à améliorer l'employabilité des anciens combattants grâce à des stratégies ciblées de reconversion et de perfectionnement.

Soutien à l'adaptabilité de la main-d'œuvre

La NASWA ne se concentre pas uniquement sur le développement de la main-d'œuvre externe, mais accorde également la priorité à l'apprentissage continu et à l'adaptabilité de son propre personnel. La NASWA accorde la priorité à l'adaptabilité de sa main-d'œuvre en améliorant continuellement les compétences de son personnel dans les technologies émergentes. L'initiative « Mastering DX » illustre cette approche en améliorant les compétences des employés en matière d'IA et d'outils numériques. Cette formation interne permet au personnel de la NASWA d'analyser plus efficacement les tendances du marché du travail et de remédier aux inadéquations entre les compétences, garantissant ainsi qu'il est bien équipé pour aider les clients dans une économie de plus en plus numérique.¹¹⁸

En outre, la NASWA présente un programme de formation visant à améliorer les compétences de son personnel, en particulier celui qui s'occupe des anciens combattants. Ce cours est conçu pour fournir à ces membres du personnel les compétences et les connaissances essentielles pour aider efficacement les anciens combattants dans leur transition vers un emploi civil.¹¹⁹

Conclusion

L'approche multiforme de la NASWA contribue de manière significative à réduire les inadéquations entre les compétences et les emplois et à améliorer les possibilités d'emploi. En alignant les résultats scolaires sur les besoins du marché du travail, notamment en réponse aux changements démographiques et aux progrès technologiques, la NASWA contribue à favoriser une main-d'œuvre plus dynamique, plus qualifiée et plus adaptable. Cet alignement améliore non seulement les perspectives de carrière individuelles, mais aussi la productivité et la croissance économiques globales.

¹¹⁶ « Vets Committee Overview », The National Association of State Workforce Agencies, 16 juillet 2024, [Vets Committee Overview | National Association of State Workforce Agencies](#)

¹¹⁷ « Programme de la conférence des vétérans 2024 », Association nationale des agences pour l'emploi des États, 24 juillet 2024, [Programme de la conférence des vétérans 2024 | Association nationale des agences pour l'emploi des États](#)

¹¹⁸ « Maîtriser le dX : améliorer les compétences de votre main-d'œuvre à l'ère de l'IA », Association nationale des agences pour l'emploi des États, 28 mars 2024, [Maîtriser le dX : améliorer les compétences de votre main-d'œuvre à l'ère de l'IA | Association nationale des agences pour l'emploi des États](#)

¹¹⁹ « Compétences essentielles pour servir ceux qui ont servi », Management Concepts, 2020, [naswacriticalskillscourse200807.pdf](#)

Pour plus d'informations sur la formation professionnelle aux États-Unis, consultez les ressources suivantes :

Département américain du travail (DOL) : consultez les rapports et les communiqués de presse sur les initiatives visant à remédier à l'inadéquation des compétences, telles que les subventions pour la formation de la main-d'œuvre et les programmes de reconversion professionnelle.¹²⁰

4.4 Chômage des jeunes et changements démographiques : comment les SPE peuvent soutenir l'emploi des jeunes

Le chômage des jeunes reste un défi persistant, exacerbé par les changements démographiques et l'évolution des demandes du marché du travail. Les services publics de l'emploi jouent un rôle clé en facilitant la transition des jeunes de l'éducation à l'emploi grâce à un soutien personnalisé et à des politiques actives du marché du travail. Ce chapitre explore comment les SPE peuvent lutter contre le chômage des jeunes et s'adapter aux changements démographiques afin de favoriser l'intégration à long terme des jeunes générations sur le marché du travail.

4.4.1 Canada

Comprendre le chômage des jeunes et les changements démographiques

Au Canada, les jeunes sont définis comme des personnes âgées de 15 à 30 ans. Le chômage des jeunes au Canada est fortement influencé par les changements démographiques, tels que l'augmentation de la population et la croissance de la cohorte des jeunes, en partie due à l'immigration. En décembre 2024, le taux de chômage des jeunes a atteint 14,4 %, soit une augmentation de 3,1 points de pourcentage par rapport à l'année précédente, tandis que le nombre de jeunes âgés de 15 à 29 ans qui ne sont ni employés, ni étudiants, ni stagiaires (NEET) a atteint 815 000.

Le déclin des secteurs à forte présence de jeunes, tels que le commerce de détail et les services de restauration, ainsi que la concurrence pour un nombre réduit d'emplois disponibles ont accru les difficultés rencontrées par les jeunes à la recherche d'un emploi. La croissance rapide de la population jeune a dépassé les possibilités d'emploi, en particulier pour les jeunes racialisés, les immigrants, les jeunes autochtones et les jeunes handicapés. Ces conditions du marché du travail sont aggravées par des difficultés socio-économiques, telles que la hausse des coûts du logement et le niveau accru d'incertitude, notamment en ce qui concerne les changements apportés aux politiques commerciales existantes, qui pourraient freiner les investissements et la confiance des entreprises, ainsi que l'activité économique et l'emploi au Canada.

Les changements démographiques jouent également un rôle majeur dans l'évolution du marché du travail. La part des jeunes âgés de 15 à 24 ans dans la population a diminué depuis 2005, tandis que la proportion de Canadiens âgés (65 ans et plus) a augmenté, contribuant à

¹²⁰ « Subventions pour la formation professionnelle », Administration de l'emploi et de la formation, consulté le 20 juin 2025, [Subventions pour la formation professionnelle | Département du travail des États-Unis](#)

la pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs à forte demande tels que les soins de santé et l'aide sociale. En outre, les progrès technologiques tels que l'intelligence artificielle et l'automatisation menacent les emplois de premier échelon, qui sont principalement occupés par des jeunes, ce qui souligne encore davantage la nécessité d'une formation professionnelle ciblée. Le chômage des jeunes Canadiens est élevé en raison de l'évolution du marché du travail, qui doit également répondre aux demandes créées par le vieillissement de la main-d'œuvre.

Rôle du SPE du Canada

L'une des façons dont le gouvernement du Canada identifie les défis liés spécifiquement au chômage des jeunes est par le biais de sa série de programmes qui ciblent le chômage des jeunes. Par exemple, le **Programme de stages étudiants (PSE)** est un programme conçu pour faciliter la transition entre les études postsecondaires et l'emploi en soutenant la création d'opportunités d'apprentissage intégré au travail (AIT). L'évolution rapide et continue du monde du travail rend difficile pour les établissements d'enseignement postsecondaire de préparer les étudiants à l'emploi. Avec un travailleur sur cinq approchant l'âge de la retraite, l'AIT est essentielle pour doter les étudiants des compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail grâce à une expérience en milieu professionnel. Elle fait partie de la solution globale et du domaine d'action prioritaire du gouvernement du Canada pour relever les défis liés au chômage et au sous-emploi des jeunes, stimuler la croissance et l'innovation futures et faciliter l'adaptation à la nature changeante du travail. Pour analyser les tendances du marché du travail qui touchent les étudiants et les jeunes, le SWPP utilise les analyses statistiques réalisées par Statistique Canada, ainsi que les résultats et les évaluations des programmes et les études universitaires qui examinent l'apprentissage intégré au travail au Canada. Il utilise les données recueillies pour mieux répondre aux défis du marché du travail auxquels sont confrontés les jeunes.

Stratégie pour l'emploi et les compétences des jeunes

La Stratégie emploi et compétences jeunes (SECJ) est une initiative horizontale du gouvernement du Canada dirigée par Emploi et Développement social Canada (EDSC) et mise en œuvre en partenariat avec 11 autres ministères, organismes et sociétés d'État fédéraux. La stratégie vise à offrir aux jeunes (âgés de 15 à 30 ans), en particulier ceux qui font face à des obstacles à l'emploi, la possibilité de bénéficier d'aides à l'emploi, d'acquérir de l'expérience professionnelle et de développer les compétences nécessaires pour trouver et conserver un emploi de qualité. Grâce à la YESS, le gouvernement du Canada soutient les objectifs d'emploi des jeunes et comble les lacunes dans des secteurs clés de l'économie dans le cadre de deux thèmes de programme :

Le programme de la Stratégie emploi et compétences jeunesse (SECJ), qui comprend 14 programmes uniques mis en œuvre par 12 ministères, organismes et sociétés d'État fédéraux. Ces programmes offrent des possibilités d'emploi et du soutien à divers jeunes à travers le pays et dans un certain nombre de secteurs différents, dans le but de faciliter leur transition vers le marché du travail et leur réussite dans ce dernier ; et

Emplois d'été Canada (EEC) – un programme national mis en œuvre par l'EDSC qui soutient les employeurs des organisations à but non lucratif et du secteur public, ainsi que les organisations du secteur privé comptant 50 employés à temps plein ou moins. EEC offre des

possibilités d'emploi d'été de qualité aux jeunes (âgés de 15 à 30 ans) afin qu'ils puissent développer et améliorer leurs compétences.

En ce qui concerne plus particulièrement le programme YESS, au cours de l'exercice 2023-2024, il a permis de créer plus de 30 800 opportunités, dont plus de 18 800 ont été soutenues par le programme d'EDSC, à l'exception du Québec.

Provinces et territoires

Au niveau provincial et territorial, les programmes d'emploi pour les jeunes sont mis en œuvre grâce au financement **des accords sur le marché du travail** ⁽¹²¹⁾, environ 3 milliards de dollars canadiens). Voici deux exemples d'initiatives mises en place pour aider à relever les défis du marché du travail auxquels sont confrontés les jeunes.

- **Ontario**

Le programme **Youth Job Connection (YJC)** de l'**Ontario** ¹²², destiné **aux jeunes de 15 à 29 ans** sans emploi ou scolarisés/en formation qui font face à de multiples obstacles, offre un soutien intensif allant au-delà des possibilités traditionnelles de recherche d'emploi et de placement. Le programme **d'été YJC** de l'Ontario s'adresse aux élèves du secondaire **âgés de 15 à 18 ans** qui rencontrent des difficultés et ont besoin d'aide pour faire la transition entre l'école et le monde du travail. Le programme offre des possibilités d'emploi pendant l'été, à temps partiel et après l'école. Les jeunes acquièrent une expérience professionnelle concrète et développent et renforcent leurs compétences en matière d'employabilité, de gestion personnelle et de maintien en emploi grâce à des placements professionnels et à des possibilités d'apprentissage par l'expérience, ce qui améliore leur employabilité et leur maintien en emploi. Résultats : En 2022-2023, le programme YJC a aidé **7 243** clients, tandis que le programme YJC-S en a aidé **3 934**.

- **Nunavut**

L'objectif du programme « **Skills Canada Nunavut** » ¹²³ du Nunavut est de promouvoir et d'accroître la visibilité du secteur des métiers spécialisés et de la technologie auprès des étudiants du Nunavut grâce aux programmes de Skills Canada Nunavut, afin qu'ils les considèrent comme des choix de carrière de premier ordre ; d'identifier et de sélectionner les métiers et les technologies actuels afin de s'assurer que les programmes de Skills Canada Nunavut reflètent le territoire du Nunavut et encouragent les femmes à se lancer dans les métiers spécialisés. En plus de promouvoir les métiers spécialisés et la technologie, les élèves qui participent aux activités de SCN sont avant tout encouragés à rester à l'école. Résultat : Au total, **596 jeunes** ont participé au programme.

¹²¹ « À propos du programme des ententes sur le développement du marché du travail », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Ententes sur le développement du marché du travail - Canada.ca](#)

¹²² « Portail des partenaires d'Emploi Ontario », Emploi Ontario, consulté le 20 juin 2025, [Portail des partenaires d'Emploi Ontario](#)

¹²³ « Faire découvrir aux jeunes du Nunavut les carrières dans les métiers et les technologies », SkillsCompétences Canada, consulté le 20 juin 2025, [Skills Canada Nunavut](#)

Stratégies et solutions

En tant que service national de l'emploi du Canada, l'un des fondements du mandat de Job Bank¹²⁴ est de veiller à ce que l'information et les ressources soient accessibles à tous les Canadiens, y compris les jeunes, afin de favoriser un marché du travail accueillant et sans obstacle.

La page d'accueil du site Young Canadians¹²⁵, alimentée par le filtre de recherche avancé¹²⁶ du site Job Bank, aide les jeunes à rechercher des emplois par l'intermédiaire du programme Emplois d'été Canada¹²⁷, qui offre aux jeunes des possibilités d'emploi d'été leur permettant d'acquérir de l'expérience et de développer leurs compétences lors de leur transition vers le marché du travail. Il fournit également aux jeunes Canadiens des conseils pour rechercher des offres d'emploi et explorer les possibilités de stages rémunérés et de bénévolat.

Les services de planification de carrière de Job Bank¹²⁸ comprennent un outil de transition entre les études et le travail et des questionnaires sur les carrières¹²⁹ qui aident les jeunes à prendre des décisions éclairées concernant leurs études et à trouver les emplois et les carrières qu'ils souhaitent. Les services d'¹³⁰ s sur le marché du travail de Job Bank aident les jeunes Canadiens à en savoir plus sur les professions qui les intéressent (salaires, perspectives, aperçu du marché du travail, profils d'emploi, formation, compétences requises, etc.). Les jeunes Canadiens en apprennent davantage sur les professions qui les intéressent (salaires, perspectives, aperçu du marché du travail, profils d'emploi, formation, compétences requises, etc.).

Conclusion

Compte tenu des changements démographiques qui redéfinissent la population du pays, le Canada met en œuvre plusieurs initiatives et stratégies pour lutter contre le chômage des jeunes. Les initiatives canadiennes, tant au niveau fédéral que provincial et territorial, soulignent la nécessité permanente de stratégies immédiates pour soutenir l'évolution des marchés du travail et garantir une main-d'œuvre résiliente et inclusive pour l'avenir.

4.4.2 France

Le paysage démographique mondial connaît des changements importants, qui entraînent des répercussions variables sur les marchés du travail à travers le monde. Selon les Nations unies, les changements démographiques tels que le vieillissement de la population dans les pays développés et l'importance de la population jeune dans les régions en développement posent de nouveaux défis et offrent de nouvelles opportunités en matière d'emploi des jeunes.

¹²⁴ « Guichet emplois », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Guichet emplois](#)

¹²⁵ « Emplois d'été Canada », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Emplois d'été Canada - Guichet emplois](#)

¹²⁶ « Recherche d'emploi », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Emplois disponibles - Recherche - Guichet emplois](#)

¹²⁷ « Guide du candidat à Emplois d'été Canada », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Emplois d'été Canada - Ce que ce programme offre - Canada.ca](#)

¹²⁸ « Outil de transition de l'école au travail », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Outil de transition de l'école au travail - Guichet emplois](#)

¹²⁹ « Quiz sur les carrières », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Planifiez votre carrière grâce aux quiz sur les carrières - Guichet emplois](#)

¹³⁰ « Informations sur le marché du travail », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Informations sur le marché du travail - Explorer le marché - Guichet emplois](#)

L'Organisation internationale du travail rapporte qu'environ 71 millions de jeunes sont au chômage dans le monde, soulignant l'urgence de s'attaquer au problème de l'emploi des jeunes. Ce travail explorera la manière dont les services publics de l'emploi des pays du G7 réagissent à ces changements démographiques afin de soutenir plus efficacement les jeunes demandeurs d'emploi. En analysant des stratégies innovantes et en évaluant les initiatives couronnées de succès, nous cherchons à comprendre l'évolution du rôle des SPE dans l'amélioration des perspectives d'emploi des jeunes dans ce contexte démographique en mutation.

En 2024, le taux de chômage des jeunes en France, en particulier pour la tranche d'âge des 15 à 24 ans, a atteint 18,1 % au premier trimestre, soit une augmentation de 1,5 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Ce taux représente environ 615 000 jeunes, soit 26 % du nombre total de chômeurs selon l'Organisation internationale du travail (OIT), et est supérieur à la moyenne européenne.

Caractéristiques du chômage des jeunes en 2024 :

- **Taux de chômage :**
 - 18,1 % pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans.
 - 19,3 % pour les jeunes hommes.
 - 16,7 % pour les jeunes femmes.
- **Situation des NEET (jeunes qui ne sont ni employés, ni étudiants, ni stagiaires) :**
 - La part des jeunes âgés de 15 à 29 ans dans cette catégorie a atteint 12,6 %, soit une augmentation de 0,3 point de pourcentage en un an.
- **Effet halo autour du chômage :**
 - Pour les jeunes, l'effet de halo autour du chômage s'élève à 7,0 %, ce qui indique qu'un nombre important de jeunes souhaitent travailler mais ne remplissent pas les critères pour être considérés comme chômeurs.

Évolution et facteurs

Cette hausse du chômage des jeunes est attribuée à plusieurs facteurs, notamment :

- Un ralentissement de la croissance économique en 2023/2024.
- Une réduction des mesures de soutien à l'emploi des jeunes, telles que le financement d'emplois subventionnés.

De plus, les inégalités dans l'accès à l'emploi des jeunes se renforcent :

- 28 % des jeunes sortant de la protection de l'enfance sont sans emploi.
- 26 % des personnes sans domicile fixe nées en France sont d'anciens enfants placés sous la protection de l'État (plus de 10 000 personnes).

À cela s'ajoutent le manque d'expérience, la discrimination, les difficultés de logement, les problèmes de mobilité, les problèmes de prévention sanitaire et la réticence des entreprises.

En résumé, le chômage des jeunes en France en 2024 est préoccupant, avec un taux toujours élevé qui souligne la nécessité de mettre en place des politiques ciblées pour améliorer leur intégration sur le marché du travail.

Rôle du SPE français

La transformation du service public de l'emploi français et la création de France Travail prévoient **15 programmes de transformation, dont un dédié à l'intégration des jeunes**, avec les défis suivants :

- Renforcer les synergies entre les acteurs du réseau pour l'emploi afin d'intensifier le soutien (aide à la recherche d'emploi, orientation, formation, soutien à l'entrepreneuriat, surmonter les difficultés sociales, etc).
- Améliorer l'offre de services destinés aux « jeunes », en particulier aux groupes vulnérables tels que les jeunes pris en charge par les services d'aide à l'enfance (ASE), grâce à des parcours personnalisés qui les aident à surmonter les obstacles auxquels ils sont confrontés.
- Rapprocher les jeunes des employeurs en créant de nouvelles opportunités d'accès à l'emploi (stages, mentorat...).
- Faciliter la transition entre les environnements de formation et le monde du travail, comme cela a été réalisé dans le cadre du programme Avenir Pro.

S'attaquer aux obstacles périphériques : un enjeu central

Afin de mieux soutenir les jeunes confrontés à des obstacles périphériques importants à l'emploi (logement, accès aux soins de santé, mobilité...), il est essentiel de renforcer les partenariats avec d'autres acteurs experts afin de mobiliser toutes les réponses existantes sur les territoires. Par exemple, en renforçant notre collaboration avec le CNOUS (Centres nationaux des œuvres universitaires et scolaires) ou la CNAM (Caisse nationale d'assurance maladie).

Initiatives ou programmes réussis du SPE

- Fournissez une étude de cas détaillée ou une description d'une initiative ou d'un programme réussi mis en œuvre par votre SPE pour améliorer l'emploi des jeunes.
- Présentez les objectifs, les stratégies de mise en œuvre et les résultats, en soulignant son adaptabilité et son efficacité dans le contexte démographique actuel.

Afin de maximiser les chances de retour à l'emploi, le programme d'intégration des jeunes comprend également des actions destinées aux entreprises. En effet, d'une part, les jeunes manquent souvent de réseaux, d'expérience et de codes appropriés pour accéder à l'emploi et, d'autre part, les entreprises ont encore de nombreux préjugés sur l'embauche d'un jeune.

Ce programme a donc plusieurs ambitions :

- Augmenter le nombre de stages en entreprise et faire de cette expérience un levier d'intégration pour les jeunes - Objectif : atteindre un million de stages d'ici 2025 ;
- Mettre en œuvre un projet de mentorat ;

- Promouvoir plus largement la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), qui reste sous-utilisée ;
- Utiliser d'autres dispositifs tels que les clubs sportifs engagés pour faire évoluer la perception des entreprises à l'égard des jeunes...
- S'appuyer sur les « équipes jeunesse » des agences, composées de conseillers chargés des jeunes demandeurs d'emploi et de conseillers chargés des services destinés aux entreprises.

Les dispositifs d'accompagnement existants (programme gouvernemental « One Young One Solution », Contrat d'engagement jeunesse, Avenir Pro) seront maintenus. Toutes ces politiques d'intervention se complètent et se renforcent mutuellement.

Stratégies et solutions

France Travail met en œuvre plusieurs initiatives visant à réduire le chômage des jeunes, en mettant particulièrement l'accent sur la formation et les services numériques.

Accompagnement personnalisé :

- France Travail met à disposition des conseillers dédiés pour un suivi personnalisé des jeunes demandeurs d'emploi, qui fournissent des conseils sur mesure pour développer et suivre des projets professionnels.

Programmes de formation :

- Mise en place de programmes de formation qualifiants en partenariat avec des entreprises et des organismes de formation répondant aux besoins du marché du travail.
- Soutien à l'apprentissage permettant aux jeunes de se former tout en acquérant une expérience professionnelle.

Services numériques :

- Plateformes en ligne facilitant la recherche d'emploi et l'accès à des offres ciblées.
- Outils numériques permettant l'auto-évaluation des compétences et l'adaptation des parcours de formation en fonction des besoins du marché.
- Applications mobiles et portails dédiés fournissant des ressources éducatives, des tutoriels et des MOOC visant à développer de nouvelles compétences.

Initiatives spécifiques :

- Des programmes tels que « Youth Guarantee » (Garantie pour la jeunesse) offrant un soutien renforcé ainsi que des allocations financières aux jeunes en situation précaire.
- Partenariats avec des start-ups et des entreprises technologiques proposant des stages, des emplois et des mentorats axés sur les compétences numériques.

Événements et ateliers :

- Organisation de salons de l'emploi, d'événements de speed dating et d'ateliers de préparation visant à améliorer l'employabilité des jeunes.

- Sessions de coaching en ligne et webinaires couvrant divers sujets tels que la rédaction de CV et de lettres de motivation ou l'utilisation des réseaux professionnels.

Conclusion

Ces mesures, déjà connues ou en cours de mise en œuvre, visent à améliorer l'intégration professionnelle des jeunes en leur fournissant les compétences et les outils nécessaires pour naviguer efficacement sur les marchés du travail contemporains.

Dans cette perspective, France Travail entend se positionner comme un pont afin de mieux coordonner et animer le réseau de partenaires aux côtés des Missions locales, tant au niveau national que local.

4.4.3 Allemagne

Le vieillissement de la population accroît la demande de travailleurs qualifiés. Dans le même temps, de nombreux jeunes, en particulier ceux qui ne possèdent pas de qualifications professionnelles, rencontrent des difficultés à passer de l'école à la vie active. Cet écart nécessite une meilleure adéquation entre les possibilités de formation et les besoins du marché du travail, ainsi qu'un soutien ciblé.

Rôle du SPE allemand

L'Agence fédérale pour l'emploi (BA) considère la lutte contre le chômage des jeunes comme l'un de ses principaux défis et y répond par des approches innovantes et des solutions basées sur des programmes. Elle utilise par exemple des outils de recherche sur le marché du travail et des outils de prévision fondés sur les données pour identifier les tendances à un stade précoce et développer des offres sur mesure. La BA utilise le « Moniteur du marché du travail¹³¹ », qui permet des analyses régionales détaillées.

Initiatives ou programmes efficaces du SPE

- Berufseinstiegsbegleitung¹³² : ce programme aide les étudiants qui rencontrent des difficultés initiales à trouver leur voie dans la formation professionnelle ou le monde du travail. Le soutien apporté par des coaches spécialement formés commence à l'école et comprend l'orientation professionnelle, la formation à la candidature et l'accompagnement pendant la formation professionnelle, afin que les jeunes bénéficient d'un soutien plus individuel, ce qui réduit le taux d'abandon.
- Plateformes numériques pour l'orientation professionnelle – planet-beruf¹³³ : cette initiative offre aux jeunes l'accès à des outils numériques tels que des portails d'orientation professionnelle en ligne, des salons de l'emploi virtuels et des possibilités d'apprentissage en ligne. La plateforme fournit des informations complètes et facilite l'accès aux offres d'emploi. Planet-beruf.de fournit des informations sur tous les sujets liés aux choix de carrière, aux candidatures et à la formation. Elle aide les élèves âgés de 13 ans et plus, les élèves des écoles professionnelles, les jeunes en transition et

¹³¹ « Der Arbeitsmarktmonitor », Bundesagentur für Arbeit, consulté le 20 juin 2025, [Startseite - Arbeitsmarktmonitor](#)

¹³² « Berufseinstiegsbegleitung : Hilfe bei Schulabschluss und Ausbildungsplatzsuche », Agence fédérale pour l'emploi, consulté le 25 juin 2025, [Berufseinstiegsbegleitung | Agence fédérale pour l'emploi](#)

¹³³ « Planet-beruf », Bundesagentur für Arbeit, consulté le 20 juin 2025, planet-beruf

les jeunes ayant des besoins particuliers à planifier leur parcours professionnel. Les jeunes peuvent participer activement à des auto-évaluations, des tests de connaissances et d'autres exercices de différents niveaux de difficulté. Des listes de contrôle, des vidéos et des podcasts offrent un soutien particulier pour les candidatures à des emplois. La plateforme ne s'adresse pas seulement aux élèves, mais propose également des contenus spéciaux pour les enseignants et les parents, afin que toutes les personnes concernées puissent être touchées.

- Agences pour l'emploi des jeunes¹³⁴ : les agences pour l'emploi des jeunes améliorent les chances d'intégration des jeunes dans le monde du travail et la société en leur offrant un soutien coordonné « comme s'il provenait d'une seule source ». Elles travaillent de manière décentralisée et adaptent leurs mesures aux exigences régionales et locales. Les écoles ne sont pas seulement des partenaires du réseau, mais aussi des partenaires de coopération à part entière. Parmi les autres partenaires figurent les services d'aide aux jeunes migrants, les organisations patronales et l'aide aux jeunes délinquants. L'efficacité des agences pour l'emploi des jeunes repose en grande partie sur la coopération des acteurs locaux, sociaux et liés au marché du travail.

Conclusion

L'Agence fédérale pour l'emploi (BA) relève les défis du chômage des jeunes dans le contexte de l'évolution démographique grâce à une série d'approches stratégiques et innovantes. En combinant des prévisions basées sur des données, un soutien individuel et un lien systématique entre l'éducation et l'économie, elle contribue de manière durable à l'amélioration de l'emploi des jeunes. Les transformations numériques et les programmes ciblés soulignent l'importance d'offrir aux jeunes des perspectives dans un monde du travail en mutation. À long terme, l'accent est mis sur l'étroite articulation entre les politiques de l'éducation et celles du marché du travail afin de pouvoir réagir avec souplesse aux défis démographiques futurs.

Grâce à diverses initiatives, la BA a démontré qu'elle était capable de relever avec succès les défis du chômage des jeunes en tant que service de l'emploi moderne. Ses programmes et mesures visent à éliminer les obstacles individuels et à promouvoir des transitions durables vers la formation ou l'emploi. Ces approches ciblées soulignent le rôle crucial d'une intégration étroite entre le système éducatif et le marché du travail afin de soutenir efficacement les jeunes.

À l'avenir, la demande en stratégies de gestion de l'emploi dynamiques et réactives restera forte. La BA devra continuer à s'appuyer sur des prévisions fondées sur des données afin d'identifier les tendances à un stade précoce et d'élaborer des mesures innovantes. L'intégration de plateformes numériques, telles que la « JOBBörse », et l'extension des mesures de soutien ciblées en faveur des jeunes défavorisés restent des éléments clés pour relever les défis d'une main-d'œuvre en mutation.

¹³⁴ « Jugendberufsagenturen : Arbeitsbündnis für bessere Integration Jugendlicher », Agence fédérale pour l'emploi, consulté le 20 juin 2025, [Jugendberufsagenturen | Agence fédérale pour l'emploi](#)

4.4.4 Italie

Ces dernières années, en Italie, en particulier depuis le second semestre 2022, nous assistons à une évolution du marché du travail qui se caractérise par une augmentation de l'emploi liée à une baisse significative du chômage et à une situation stationnaire en ce qui concerne le nombre de personnes inactives en âge de travailler, c'est-à-dire celles qui ne recherchent pas activement un emploi. La combinaison du taux de participation au marché du travail et de la tendance démographique, qui voit une croissance constante de la part de la population en âge de travailler inactive, peut conduire à une accentuation des difficultés du marché du travail et appelle à une réflexion sur les interventions et les politiques actives susceptibles de répondre aux domaines cibles et aux différentes conditions sur lesquelles il convient d'intervenir afin d'accroître la participation au marché du travail, à savoir :

- Les inactifs, en particulier ceux que l'on appelle les « découragés » ;
- Les jeunes neet qui ne recherchent pas d'emploi et font donc partie des inactifs ;
- Les différentes formes de travail non déclaré, en particulier celles attribuables aux domaines de la population inactive.

Au cours des derniers mois, en Italie, l'augmentation du taux d'emploi de près de quatre points correspond à une baisse du taux de chômage, qui a chuté de 28 % pour atteindre 5,8 % en deux ans. L'augmentation de l'emploi correspond également à une amélioration des relations de travail, qui concerne les salariés permanents (+565 000, +3,6 % en un an) et les travailleurs indépendants (+131 000, +2,6 %), tandis que les employés à durée déterminée continuent de diminuer (-178 000, -5,9 %) et que la croissance des employés à temps plein (+607 000, +3,1 %) compense largement la baisse des employés à temps partiel (-90 000, -2,2 %). Dans ce contexte, on observe également une baisse du taux de chômage des jeunes, qui passe de 25 % à 17 % en deux ans et qui est désormais un phénomène circonscrit principalement aux régions du sud de l'Italie et lié au problème des NEET et des inactifs, c'est-à-dire des jeunes chômeurs qui ne recherchent pas activement un emploi. Une condition pertinente, qui fait depuis des années l'objet d'un programme d'intervention spécifique du Fonds social européen, est celle des NEET, qui en Europe est limitée à 29 ans, mais qui en Italie, en raison de certaines formes d'incitations et de politiques, a été étendue à la tranche d'âge des moins de 36 ans. Il convient de noter que les NEET se trouvent à la fois dans la catégorie des chômeurs (qui recherchent activement un emploi) et dans celle des inactifs qui ne recherchent pas d'emploi. Les phénomènes suivants doivent être observés pour la préparation d'interventions politiques actives :

- Le nombre de NEET est passé de 2 141 000 en 2021 à 1 269 000 en 2024, soit une baisse substantielle et significative ;
- Le nombre de NEET recherchant activement un emploi a diminué, passant de 719 000 en 2021 à 442 000 en 2024, et constitue un élément clé des chômeurs qui seront réembauchés dans les mois à venir ;
- La part des NEET inactifs qui ne recherchent pas d'emploi a augmenté, passant de 1 421 000 en 2021 à 827 000 en 2024, ce qui représente une part importante parmi les personnes à réactiver ;

Il convient de noter que le pourcentage de diminution du phénomène est similaire dans différentes régions du pays, mais que, de toute évidence, le pourcentage le plus élevé de NEET reste dans le sud, qui en compte encore 697 000, soit plus de la moitié du total.

Rôle du SPE italien

Toutes les initiatives qui impliquent les jeunes chômeurs et NEET dans des parcours d'activation professionnelle prévoient la prise en charge et le pacte de services personnalisés mis en œuvre et suivi par les 556 centres publics pour l'emploi avec des politiques ciblées sur les jeunes et les NEET, liées au programme européen Garantie pour la jeunesse et coordonnées avec le macro-programme GOL en faveur de la formation et du placement financé par le PNR Next Generation. Le programme GOL a pris en charge environ 770 000 jeunes de moins de 29 ans et a contribué depuis 2022 à l'emploi d'environ 500 000 jeunes, notamment grâce à la promotion d'environ 350 000 stages de formation, stabilisés dans des relations de travail permanentes dans 75 % des cas. Dans le même temps, il devient essentiel d'améliorer la capacité à faire correspondre l'offre et la demande et de remédier au problème d'inadéquation des compétences qui touche plus de 47 % des profils recherchés par les entreprises italiennes, notamment grâce à la nouvelle plateforme numérique Siisl du ministère du Travail, promue en collaboration avec les régions comme environnement numérique pour la gestion des politiques actives et pour faire correspondre l'offre et la demande de main-d'œuvre, et au renforcement des interventions de reconversion professionnelle, également pour contrer le sérieux retard en matière de diffusion des compétences numériques.

Stratégies et solutions

Dans cette situation, il est important d'améliorer une stratégie de combinaison de politiques qui prévoit :

- Un renforcement du réseau des services de l'emploi dans le sud, vérifiable tant sur le plan quantitatif que qualitatif ;
- Le renforcement des services de prévention et d'intervention en ce qui concerne le phénomène du décrochage et de l'abandon scolaires et des jeunes NEET, notamment grâce à la fonction de la plateforme Siisl et aux initiatives définies par le ministère (projet NEET) ;
- Le renforcement de l'orientation, de l'accompagnement et de l'implication des NEET dans les interventions des services de l'emploi et pour le renforcement des compétences, y compris par des campagnes ciblées visant à promouvoir les incitations à l'embauche et à l'auto-emploi ;
- Une vérification et un suivi ponctuels de la capacité d'intégration entre les services sociaux et les services de l'emploi sur le territoire en raison de la réactivation des ménages bénéficiant de l'adi (allocation d'inclusion pour les familles pauvres), qui implique l'activation des personnes « inactives » présentes dans le noyau, comme le prévoit obligatoirement la loi, et un suivi de l'admission des personnes dans le SFL (politique active avec allocation économique pour les personnes en situation de pauvreté) dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle loi, avec des interventions de soutien aux régions et un éventuel élargissement des personnes appelées à être admises en cas de non-réalisation de l'objectif régional.

Conclusion

Afin d'améliorer l'impact des politiques visant à accroître l'emploi des jeunes, il est avant tout nécessaire de soutenir une stratégie qui intervienne sur les écarts territoriaux et en matière d'emploi, ainsi que sur les conditions les plus défavorisées en termes d'employabilité. Le gouvernement a lancé un financement d'environ deux milliards six cents millions d'euros aux régions afin de promouvoir des parcours de formation et d'activation personnalisés vers l'emploi, destinés en particulier aux NEET, et de favoriser la transition entre l'école et le travail. En outre, un programme national est en cours de mise en place pour soutenir le démarrage d'activités indépendantes et professionnelles par les NEET de moins de 36 ans, avec des cours gratuits de renforcement des compétences. Ces programmes intensifs sont gérés sur le territoire par le réseau du service public de l'emploi.

4.4.5 Japon

Le Japon a déployé des efforts considérables pour renforcer les mesures nécessaires afin de garantir un emploi stable aux jeunes, telles que les mesures visant à approfondir leur intérêt et leur compréhension du monde du travail, à améliorer la gestion de l'emploi pour eux et à développer et améliorer leurs compétences professionnelles pratiques.

- Mise en œuvre régulière de mesures en faveur de l'emploi des jeunes pour les employeurs

Le gouvernement a promulgué des lois et des règlements visant à promouvoir l'emploi des jeunes et met principalement en œuvre les mesures suivantes :

- Un système permettant aux employeurs de fournir des informations sur leur lieu de travail lorsqu'ils recrutent de nouveaux diplômés
- un système de certification des pme excellentes en matière de gestion de l'emploi des jeunes
- Aide à l'emploi pour les nouveaux diplômés

Le gouvernement a créé le « New Graduate Support Hello Work » (service d'aide aux nouveaux diplômés) dans 47 préfectures afin d'offrir un soutien centralisé principalement aux futurs nouveaux diplômés et à ceux qui ont obtenu leur diplôme au cours des trois dernières années. Dans ce cadre, les conseillers en aide à l'emploi fournissent un soutien détaillé en coopération avec les écoles et d'autres organisations.

Conformément aux lois et réglementations en vigueur, le gouvernement a également établi une ligne directrice sur les mesures à prendre par les employeurs qui recrutent et emploient des jeunes travailleurs. Dans cette ligne directrice, il est demandé aux employeurs de traiter les jeunes diplômés depuis moins de trois ans comme des nouveaux diplômés. Ainsi, le gouvernement apporte un soutien constant aux jeunes afin qu'ils ne renoncent pas à trouver un emploi et s'intègrent dans leur milieu professionnel.

- Promotion des travailleurs non réguliers vers des emplois réguliers
 - Soutien aux travailleurs non réguliers au « Hello Work for Youth »

« Hello Work for Youth » est un service Hello Work spécialisé qui s'adresse principalement aux jeunes occupant un emploi non régulier ou ayant peu d'expérience professionnelle. Des

membres du personnel sont exclusivement affectés à chaque utilisateur et proposent des consultations, des séminaires ou des travaux de groupe afin d'aider les utilisateurs à trouver un emploi régulier, et les accompagnent dans leur intégration sur leur lieu de travail après leur embauche.

- Aide à l'emploi grâce à la « subvention pour l'emploi à l'essai »

Le gouvernement gère le système de subvention à l'emploi à l'essai, qui accorde des subventions aux employeurs qui embauchent des jeunes demandeurs d'emploi ayant peu d'expérience professionnelle et des difficultés à trouver un emploi, sur recommandation de Hello Work. Les employeurs sont tenus de fixer une période d'essai de trois mois afin d'éviter les incompatibilités et de déterminer les possibilités de maintien en tant que travailleurs réguliers.

- Promotion de l'aide à l'indépendance professionnelle des NEET

Des centres régionaux d'aide à la jeunesse sont mis en place dans tout le pays et, en coopération avec les collectivités locales, ils offrent des consultations spécialisées pour aider les NEET à devenir indépendants sur le plan professionnel.

Conclusion

Au Japon, la vie professionnelle s'allonge et les modes de travail se diversifient. Dans ce contexte, le Japon soutient non seulement la mise en place d'un marché du travail fondé sur le mérite, mais aussi le développement de carrières adaptées à chaque travailleur tout au long de sa vie professionnelle. Cette politique permettra de développer et de fidéliser les ressources humaines et d'améliorer la productivité du travail.

4.4.6 Royaume-Uni

Les rôles clés du SPE britannique dans le soutien à l'emploi des jeunes dans le contexte de l'évolution démographique

Le taux de chômage et d'inactivité économique des jeunes au Royaume-Uni a augmenté au cours de l'année dernière¹³⁵, une situation exacerbée par la croissance de la population des 18-24 ans. Cette tranche d'âge est confrontée à des taux d'inactivité économique élevés, plus d'un jeune sur quatre citant des problèmes de santé mentale et physique comme principal obstacle à l'emploi, à l'éducation ou à la formation¹³⁶. Pour remédier à cette situation et à ses répercussions sur l'économie en général, le Royaume-Uni procède à une réforme en profondeur de son système d'aide à l'emploi, en adoptant une approche axée sur les jeunes afin de mener à bien la mission de croissance du gouvernement et celle visant à éliminer les obstacles à l'égalité des chances.

Initiatives ou programmes du SPE couronnés de succès

Jobcentre Plus s'attaque aux problèmes qui éloignent les jeunes du marché du travail, tels que le manque de qualifications et d'expérience professionnelle, ou le manque de confiance

¹³⁵ « Youth unemployment statistics Research Briefing », 10 juin 2025, [Youth unemployment statistics - House of Commons Library](#)

¹³⁶ Andrew Powell, Annalise Murray et Brigid Francis-Devine, « Youth unemployment statistics », Bibliothèque de la Chambre des communes, 10 juin 2025, [Youth unemployment statistics - Bibliothèque de la Chambre des communes](#)

en soi et le bien-être insuffisant. Les coaches en employabilité des jeunes y parviennent grâce à des entretiens individuels et s'appuient sur leur formation spécialisée pour aider les jeunes demandeurs d'emploi qui sont confrontés à des désavantages importants dans leur recherche d'emploi en raison de besoins complexes, tels que :

- les besoins éducatifs spéciaux ou les handicaps (SEND)
- Responsabilités familiales
- Violence domestique
- Les sortants de prison et les personnes ayant un casier judiciaire
- Les jeunes sortant de l'aide sociale à l'enfance.

Pour apporter un soutien supplémentaire, les conseillers en employabilité des jeunes s'appuient sur une gamme de services proposés par des partenaires nationaux et locaux, et collaborent avec les employeurs afin de favoriser les résultats positifs des jeunes en matière d'éducation et de santé à mesure qu'ils progressent dans leur carrière. Cependant, certains jeunes ne parviennent pas à bénéficier de ce soutien, car ils ne peuvent pas se rendre dans une agence pour l'emploi ou ne sont pas incités à le faire. Le plan « Get Britain Working » (Mettre la Grande-Bretagne au travail) définit la « Youth Guarantee » (Garantie pour la jeunesse), qui vise à aider les jeunes difficiles à atteindre à trouver un emploi et garantit que tous les jeunes âgés de 18 à 21 ans ont accès à la formation continue, à une aide pour trouver un emploi ou à un apprentissage, en regroupant toute une série de droits existants pour les jeunes, tels que les « Youth Hubs » (centres pour la jeunesse) et l'« Individual Placement Support » (aide individuelle au placement). La garantie a été conçue en collaboration avec les employeurs afin d'aligner les jeunes travailleurs sur les offres d'emploi locales et de répondre aux demandes du marché du travail futur.

- **Centres pour la jeunesse**

Le service public de l'emploi britannique s'attaque à la stigmatisation négative liée à la fréquentation d'un centre pour l'emploi en investissant dans des centres pour les jeunes où l'aide à l'emploi est fournie en collaboration avec des organisations partenaires, parallèlement à d'autres services. Ceux-ci peuvent se trouver dans des zones axées sur les jeunes, par exemple le centre Sheffield United Community Foundation au stade de football de Bramall Lane¹³⁷, en ligne, ou aux côtés de prestataires de services de santé mentale et d'organisations caritatives, comme Autism Plus, Mind et Let's Talk. Dans ces centres, des coaches en employabilité offrent un accompagnement individuel aux jeunes pour les aider à rédiger leur CV, à préparer leurs entretiens d'embauche, à gérer leur budget, à renforcer leur confiance en eux et à améliorer leur bien-être. Les centres pour jeunes comblent le fossé qui les sépare du monde du travail en les mettant en relation avec des employeurs lors de salons de l'emploi et de stages. Pour les jeunes qui ont besoin d'un accompagnement supplémentaire en raison de besoins éducatifs particuliers ou d'un handicap, le service public de l'emploi britannique parraine un centre dédié, le SEND Youth Hub, où un accompagnement est proposé dans le cadre de sessions hebdomadaires avec des mentors spécialisés.

¹³⁷ « Youth Hubs », Sheffield United Community Foundation, consulté le 20 juin 2025, [Youth Hubs - Sheffield United Community Foundation](#)

- **Aide à la recherche d'emploi**

Pour 20 % des 16-24 ans, les troubles mentaux constituent le principal obstacle à l'emploi, à l'éducation ou à la formation¹³⁸. Le plan « Get Britain Working » détaille les mesures élargies de soutien à l'emploi pour les personnes souffrant de troubles mentaux graves, grâce au programme de placement et de soutien individuels (IPS). L'IPS est un service de soutien à l'emploi intégré aux équipes communautaires de santé mentale pour les personnes souffrant de troubles mentaux graves. Il s'agit d'un programme fondé sur des données probantes qui aide les personnes à trouver et à conserver un emploi grâce à un soutien intensif et individualisé, à une recherche d'emploi rapide suivie d'un placement dans un emploi rémunéré et à un soutien illimité sur le lieu de travail pour les employeurs et les employés.

4.5 Disparités et dynamiques entre les sexes dans l'emploi : mesures et stratégies des SPE pour promouvoir l'égalité des sexes dans les opportunités d'emploi

Les disparités entre les sexes continuent d'influencer les résultats en matière d'emploi, les femmes étant souvent confrontées à des obstacles structurels qui les empêchent de participer de manière égale au marché du travail. Les services publics de l'emploi ont un rôle essentiel à jouer dans la promotion de l'égalité des sexes grâce à des politiques inclusives, un soutien ciblé et des initiatives de sensibilisation. Ce chapitre examine les mesures et les stratégies que les SPE peuvent mettre en œuvre pour réduire les écarts entre les sexes et favoriser l'égalité des chances en matière d'emploi pour tous.

4.5.1 Canada

Les disparités entre les sexes dans l'emploi au Canada persistent dans divers domaines, notamment l'éducation, la participation au marché du travail, la ségrégation professionnelle, l'inégalité salariale et les responsabilités familiales. Les femmes ont dépassé les hommes en termes de niveau d'éducation depuis près de 30 ans, 81% des femmes âgées de 25 à 54 ans détenant un diplôme d'études supérieures en 2024, contre 73% des hommes. Cependant, les différences entre les sexes dans les domaines d'études contribuent aux disparités sur le marché du travail, car les femmes restent sous-représentées dans les disciplines STEM et surreprésentées dans des domaines tels que la santé et l'éducation. Malgré une participation croissante au marché du travail, les femmes continuent d'avoir un taux d'activité inférieur à celui des hommes et travaillent à temps partiel à un taux plus élevé en raison de leurs responsabilités familiales, des obstacles systémiques et des normes culturelles.

La ségrégation professionnelle renforce les disparités salariales, car de nombreuses femmes occupent des emplois où la main-d'œuvre est majoritairement féminine, souvent dans des rôles liés aux normes traditionnelles de genre, tels que les soins, le travail de bureau et le nettoyage. Il en résulte une sous-représentation dans les secteurs mieux rémunérés et une présence accrue dans les emplois précaires et moins bien rémunérés. Les femmes sont également plus susceptibles de se heurter à un « plafond de verre » ou à un « plancher

¹³⁸ Rachel Reeves, députée, Liz Kendall, députée, Bridget Phillipson, députée, et Wes Streeting, député, « Livre blanc Get Britain Working », 26 novembre 2024, [Livre blanc Get Britain Working - GOV.UK](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/131444/Get-Britain-Working-White-Paper.pdf)

collant » dans leur progression de carrière. L'écart salarial entre les sexes reste une préoccupation majeure, les femmes gagnant en moyenne 78 cents pour chaque dollar gagné par les hommes en 2023. Les disparités salariales persistent dans presque toutes les professions, et les femmes occupant des postes de direction perçoivent une rémunération totale inférieure de 41% à celle des hommes. En outre, les responsabilités non rémunérées en matière de soins limitent encore davantage les possibilités d'emploi et l'évolution de carrière des femmes, car elles consacrent beaucoup plus de temps que les hommes aux tâches ménagères et à la garde des enfants.

L'intersectionnalité joue un rôle clé dans les disparités en matière d'emploi, les femmes racialisées, immigrées, autochtones et en situation de handicap étant confrontées à des inégalités encore plus importantes. En 2024, le taux d'activité des femmes issues de minorités visibles et autochtones était inférieur à celui des femmes issues de minorités non visibles et des hommes, tandis que les écarts salariaux étaient plus importants pour les groupes marginalisés, les femmes autochtones et immigrées gagnant plus de 20% de moins que les hommes nés au Canada. Les inégalités entre les sexes dans l'emploi et l'éducation ont un impact négatif sur la croissance économique et l'équité sociale. L'augmentation du taux d'activité des femmes et des autres groupes sous-représentés améliore la productivité, l'égalité des revenus et la stabilité sociale. L'égalité des sexes contribue également à l'autonomisation économique des femmes en améliorant leur accès aux ressources financières, aux possibilités d'emploi et à la sécurité économique, qui sont tous essentiels à la qualité de vie.

Rôle du SPE du Canada

Emploi et Développement social Canada intègre l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS plus) dans ses recherches et ses analyses, en suivant les similitudes et les différences entre les sexes et d'autres caractéristiques démographiques dans les domaines du marché du travail et de l'éducation, tels que la participation au marché du travail, les salaires, les STEM, les métiers spécialisés, les secteurs et les caractéristiques des emplois. Comprendre le contexte dans lequel s'inscrivent les expériences des femmes et des hommes sur le marché du travail permet de créer une base de données factuelles pour les programmes de compétences et d'emploi afin d'identifier et de relever les défis auxquels sont confrontés différents groupes de travailleurs.

Initiatives ou programmes SPE couronnés de succès

Afin de promouvoir une main-d'œuvre plus diversifiée et plus inclusive dans les métiers spécialisés, Emploi et Développement social Canada a lancé à l'automne 2022 l'initiative Femmes dans les métiers spécialisés (FMS) dans le cadre de la Stratégie canadienne pour l'apprentissage. Cette initiative finance 21 projets visant à recruter, à retenir et à soutenir les femmes apprenties dans 39 métiers, principalement dans les secteurs de la construction et de la fabrication. L'initiative WST devrait bénéficier à environ 10 500 participantes sur une période de quatre ans, à compter de 2023-2024. Les projets menés dans le cadre de l'ISMT prévoient des stratégies de mise en œuvre et des mesures visant à équilibrer les sexes afin de maximiser le soutien aux femmes, telles que des campagnes de marketing comme outil de sensibilisation pour atteindre les femmes, des opportunités de travail dans un milieu accueillant où les femmes se sentent en sécurité pour se former et travailler, du mentorat féminin et des mesures de soutien globales (par exemple, garde d'enfants et transport).

Le coordonnateur communautaire des subventions salariales du Bureau pour la promotion des femmes apprenties (OAWA) de Terre-Neuve-et-Labrador reçoit un soutien financier dans le cadre des accords fédéraux sur le développement de la main-d'œuvre afin d'encourager les employeurs à embaucher des femmes apprenties. L'OAWA a également reçu des fonds pour embaucher un responsable du développement des partenariats industriels afin de soutenir les efforts de l'industrie en faveur de l'égalité des sexes.

De plus, tout au long de la période 2023-2024, le gouvernement du Québec, soutenu par les ententes de transfert relatives au marché du travail, a participé à la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, coordonnée par le Secrétariat à la condition féminine. Dans le cadre de la première stratégie (2017-2021), le ministère a participé à la mise en œuvre d'une série de mesures visant à améliorer les connaissances sur la participation des femmes au marché du travail, à réduire les obstacles à leur intégration sur le marché du travail et à promouvoir le maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine. Dans le cadre de la stratégie renouvelée, le ministère a réitéré ses engagements envers la main-d'œuvre féminine et s'est également engagé à dresser un portrait socio-économique des femmes et des hommes célibataires vivant dans la pauvreté au Québec.

Stratégies et solutions

Les programmes de compétences et d'emploi d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) déploient diverses stratégies visant à réduire les disparités entre les sexes en matière d'emploi. Parmi ces stratégies figure un programme d'incitation intitulé « Service d'apprentissage », qui encourage les entreprises à embaucher des apprentis de première année dans le secteur de la construction et les métiers spécialisés issus de groupes sous-représentés, notamment les femmes, en leur offrant une incitation doublée. Un financement est également accordé, dans le cadre du Programme de formation syndicale et d'innovation, aux syndicats qui adoptent des approches innovantes et renforcent leurs partenariats afin de relever les défis de longue date qui limitent les résultats de l'apprentissage pour les groupes cibles clés tels que les femmes.

Les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi (AE) du Canada constituent un soutien essentiel pour les Canadiens qui accueillent un nouvel enfant dans leur famille. En 2019, des semaines supplémentaires de prestations parentales ont été mises à la disposition des parents qui partagent les prestations. Cette mesure vise à renforcer l'égalité entre les sexes à la maison et sur le lieu de travail en encourageant tous les parents, en particulier les pères, à prendre un congé lorsqu'ils accueillent un nouvel enfant.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi désigne quatre groupes visés par l'objectif d'égalité en milieu de travail, afin que nul ne se voie refuser des possibilités d'emploi ou des avantages pour des raisons sans rapport avec ses capacités et, dans la réalisation de cet objectif, afin de corriger les conditions défavorables en matière d'emploi. Ces quatre groupes sont les femmes, les personnes en situation de handicap, les autochtones et les membres des minorités visibles.

Il convient de noter que l'initiative « Women in the Skilled Trades » (Les femmes dans les métiers spécialisés) vise à promouvoir une plus grande diversité, équité et inclusion dans les métiers spécialisés pour les femmes, qui ont traditionnellement été sous-représentées dans

ces métiers. Cette initiative aide à recruter et à retenir des apprenties, et favorise leur réussite dans 39 métiers, principalement dans les secteurs de la construction et de la fabrication. Les projets favorisent les partenariats avec les ONG, le secteur privé et les établissements d'enseignement afin d'offrir un soutien sur mesure, tel que le mentorat, des événements organisés par des femmes et la création d'environnements de travail inclusifs. Ces partenariats sont importants car ils permettent aux organisations participantes de collaborer entre elles et de tirer parti de leurs domaines d'expertise distincts et de leurs réseaux de parties prenantes afin de mieux soutenir les femmes dans leur participation à l'apprentissage. Cela devrait contribuer à améliorer le développement des compétences et à renforcer les résultats et les opportunités en matière d'emploi pour les femmes dans les métiers spécialisés.

D'autre part, la Division de la recherche et de l'analyse des politiques et de la géomatique (PRAG) de l'ESDC collabore régulièrement avec des chercheurs d'universités, d'ONG et d'autres organisations du secteur privé afin de faire progresser les travaux sur les possibilités offertes aux groupes sous-représentés, y compris les genres. Par exemple, avec le soutien de la PRAG, le Diversity Institute a produit en 2022 un rapport traitant des obstacles à l'utilisation de l'assurance-emploi. Ce rapport traitait de la perception de l'utilité de l'assurance-emploi, des obstacles au programme et des différences d'expérience en fonction du statut d'immigration, à travers une recherche qualitative. Son enquête comprenait également une question sur le genre qui recueillait des données sur les identités non binaires et transgenres, en plus des hommes et des femmes. Elle a révélé que la compréhension des identités intersectionnelles est essentielle pour comprendre les différentes expériences des travailleurs issus de milieux divers, en particulier pour expliquer pourquoi les immigrants ont moins recours à l'assurance-emploi que les travailleurs nés au Canada. Le PRAG collabore également avec des chercheurs universitaires afin de contribuer à l'élaboration de produits spécifiques, tels que de nouveaux ensembles de données. Ces ensembles de données aident les chercheurs de l'ensemble du gouvernement du Canada à faire progresser la recherche sur les possibilités offertes aux genres sous-représentés.

Conclusion

Pour remédier aux disparités entre les sexes dans le domaine de l'emploi au Canada, il faut adopter une approche multidimensionnelle qui tienne compte des obstacles systémiques, de l'intersectionnalité et des solutions fondées sur les politiques. Bien que des progrès aient été réalisés en matière d'augmentation de la participation des femmes au marché du travail et de leur niveau d'éducation, des écarts subsistent en matière de salaires, de représentation professionnelle et d'avancement professionnel. Des initiatives telles que l'initiative « Les femmes dans les métiers spécialisés » et la Loi sur l'équité en matière d'emploi témoignent des efforts continus déployés pour promouvoir l'inclusion et la croissance économique. Il est essentiel de continuer à soutenir les politiques en matière d'égalité des sexes, les programmes de développement des compétences et l'équité sur le lieu de travail afin de favoriser un marché du travail diversifié qui reflète l'engagement du Canada en faveur de l'égalité des sexes.

4.5.2 France

Un principe républicain et un droit fondamental déclaré cause nationale majeure pour 2017-2027, car l'égalité entre les femmes et les hommes est un défi majeur pour notre société et

un facteur puissant dans la lutte contre la pauvreté. Elle est au cœur des défis auxquels est confronté notre SPE, tant pour ses utilisateurs que pour son rôle d'employeur.

Chiffres clés :

- Inégalité salariale : le salaire des hommes est supérieur de 32 % (toutes heures de travail confondues), de 17 % (à heures de travail égales) et de 4,3 % (à heures de travail et à poste égaux) ; en conséquence, les allocations chômage des hommes sont supérieures de 20,3 % et les pensions de retraite de 67 %. Les femmes sont plus souvent en situation de pauvreté (15,2 % en 2022) et 57 % des bénéficiaires des prestations sociales minimales (Revenu de Solidarité Active - RSA) sont des femmes.
- Inégalités dans l'emploi : les femmes sont plus susceptibles de recourir à une activité réduite (55 % des demandeurs d'emploi occupant un emploi à temps partiel en 2022); 20 % de l'emploi des femmes est concentré dans les secteurs moins rémunérés (« ségrégation professionnelle »).
- Inégalités en dehors de l'emploi : après la naissance d'un enfant, 1 femme sur 2 réduit ou interrompt temporairement son activité professionnelle, contre 1 homme sur 9 ; 40 % des parents d'enfants de moins de 3 ans n'ont pas de solution de garde ; 76 % des tâches domestiques sont effectuées par les femmes (OIT).

Défis

- Encourager la diversité des genres sur le lieu de travail (élargir l'attention portée aux secteurs prometteurs et bien rémunérés et aider les entreprises à diversifier leur recrutement) et promouvoir l'entrepreneuriat féminin.
- Favoriser l'intégration professionnelle des femmes en s'attaquant aux contraintes et aux obstacles (garde d'enfants, mobilité, autocensure, etc.).
- Lutter contre les stéréotypes (formation interne et sensibilisation des partenaires).

Actions

Actions nationales :

- Publication annuelle sur la demande d'emploi des femmes depuis 2018 (publication 2023) et les variations régionales (observatoires régionaux).
- Coopération avec les CIDFF (centres d'information pour les droits des femmes et de la famille) pour les demandeurs d'emploi en difficulté et/ou victimes de violence (connaissance des services proposés, orientation du public, intervention des CIDFF, etc).
- Formation de 1 200 agents de Pôle emploi entre 2018 et 2023.

Exemples régionaux :

- Promouvoir la diversité des genres sur le lieu de travail, en particulier dans les secteurs considérés comme masculins : logistique, transport, sécurité, industrie et construction en Île-de-France ou en Occitanie
- Promouvoir l'accès des femmes aux métiers du numérique

- Initiatives en partenariat en Provence-Alpes-Côte d'Azur, Digital Meeting et atelier en Occitanie
- Encourager la création d'entreprises en Auvergne-Rhône Alpes et en Corse
- Semaines de l'égalité et de la mixité professionnelle
- Dispositifs territoriaux d'accompagnement (DTA) cofinancés par le FSE pour soutenir les femmes en difficulté d'insertion dans plusieurs régions françaises
- Mobilisation budgétaire des dispositifs locaux (subventions/aides) et délégation d'immersion professionnelle en entreprise : « intégration des femmes victimes de violence » à Lyon, « être active dans le monde du travail » à Lyon
- Lancement du projet pilote « New Start Pack » pour les femmes victimes de violence domestique dans 5 territoires à ce jour, qui sera progressivement étendu.
- Une aide d'urgence a également été votée le 1er décembre 2023 et est versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF).

Partenariats

- Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Intégration ; Ministère délégué à l'Égalité entre les femmes et les hommes, à la Diversité et à l'Égalité des chances : accord signé le 10 juin 2021
- Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et de la famille : accord signé le 10 mai 2021
- Fondation Femmes@numérique : France Travail est membre du comité exécutif.

4.5.3 Allemagne

Bien que la participation des femmes au marché du travail ait augmenté ces dernières années en Allemagne, des disparités entre les sexes persistent dans l'emploi. Les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel (50 % contre 12 % pour les hommes)¹³⁹, d'assumer une plus grande part des tâches domestiques non rémunérées et d'être sous-représentées dans certaines professions (en particulier dans les domaines techniques) et à des postes de direction. L'écart de rémunération entre les sexes est de 16 %¹⁴⁰, ce qui se traduit à long terme par des droits à pension moins élevés. Les femmes continuent de faire face à des désavantages structurels sur le marché du travail, auxquels il convient de remédier par des mesures ciblées. L'Agence fédérale pour l'emploi (BA) s'engage à promouvoir l'égalité des chances par des mesures ciblées et soutient les services de conseil, de qualification et de placement sensibles au genre afin de faire progresser l'égalité des sexes sur le marché du travail.

¹³⁹ « Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023 », Destatis, 26 avril 2024,

[Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023 - Office fédéral allemand de la statistique](#)

¹⁴⁰ « Écart salarial entre les hommes et les femmes », Destatis, consulté le 20 juin 2025, [Écart salarial entre les hommes et les femmes - Office fédéral allemand de la statistique](#)

Rôle du service public de l'emploi allemand

Conseil en orientation professionnelle et placement : le conseil sensible au genre vise à promouvoir les femmes dans les domaines des STIM et les hommes dans les professions sociales. Il existe des programmes pour la réinsertion professionnelle après un congé parental¹⁴¹, des conseils spécialisés pour encourager l'entrepreneuriat chez les femmes¹⁴², et des informations sur les possibilités de financement offertes par le gouvernement fédéral.¹⁴³ Des semaines d'action régionales, telles que « FRAUEN – CHANCEN – WIEDEREINSTIEG » (FEMMES – OPPORTUNITÉS – RÉINSERTION), proposent des ateliers, des conférences et des événements gratuits, à la fois en ligne et en présentiel¹⁴⁴, afin d'améliorer les perspectives de carrière des femmes grâce à des conseils ciblés et des programmes de réinsertion.

Conseil aux employeurs : La BA aide les employeurs à promouvoir des politiques du personnel favorables à la famille, telles que les horaires de travail flexibles, le travail à distance ou le partage d'emploi. Elle offre des conseils sur la formation en entreprise et la réinsertion des employés après un congé parental. Des possibilités de financement pour les mesures en faveur de l'égalité des sexes sont également proposées afin d'aider les entreprises à mettre en œuvre de telles initiatives.

Rôle du responsable de l'égalité des chances sur le marché du travail (BCA) :

Chaque agence pour l'emploi et centre pour l'emploi dispose d'un responsable de l'égalité des chances sur le marché du travail (BCA), chargé de promouvoir l'égalité des sexes sur le marché du travail. Les BCA œuvrent en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Ils conseillent les demandeurs d'emploi, les entreprises et les institutions, et s'engagent à promouvoir l'avancement des femmes et l'équilibre entre vie familiale, vie privée et vie professionnelle pour les deux sexes. Grâce à des conseils ciblés, ils contribuent de manière significative à l'égalité.

Soutien en dehors du champ d'action de la BA

La BA collabore étroitement avec d'autres institutions et soutient des activités externes, telles que l'expansion des programmes de mentorat et de coaching, la promotion des réseaux d'entreprises pour l'avancement des femmes et la coopération avec les établissements d'enseignement afin de qualifier les femmes pour les industries du futur. Les programmes de soutien précoce, tels que *Girls'Day*¹⁴⁵, contribuent à réduire les inégalités à long terme.

La collaboration avec les chambres de commerce, les associations d'employeurs et les ministères, ainsi que l'adhésion à des initiatives telles que « Erfolgsfaktor Familie » (Facteur

¹⁴¹ « Informations pour les personnes qui reprennent le travail ou se réinsèrent sur le marché du travail », Agence fédérale pour l'emploi, consulté le 20 juin 2025, [Informations pour les personnes qui reprennent le travail ou se réinsèrent sur le marché du travail | Agence pour l'emploi de Hambourg](#)

¹⁴² « Existenzgründung von Frauen », Agence fédérale pour l'emploi, consulté le 20 juin 2025, [Existenzgründung von Frauen | Agence pour l'emploi de Goepingen](#)

¹⁴³ « Créer sa propre entreprise en Allemagne », ministère fédéral de l'Économie et de l'Énergie, consulté le 20 juin 2025, [Existenzgründungsportal - Business in Germany](#)

¹⁴⁴ « Aktionswoche „FRAUEN – CHANCEN – WIEDEREINSTIEG“ », Agence fédérale pour l'emploi, 8 novembre 2024, [Aktionswoche „FRAUEN – CHANCEN – WIEDEREINSTIEG“ | Agence fédérale pour l'emploi](#)

¹⁴⁵ « Girls' Day 2025 - Mädchen – Zukunftstag », Agence fédérale pour l'emploi, 10 janvier 2025, [Girls' Day 2025 - Mädchen - Zukunftstag | Agence fédérale pour l'emploi](#)

de réussite : la famille), favorisent des politiques durables en matière d'égalité des sexes et aident les entreprises à mettre en œuvre des modèles de travail favorables à la famille.

Recherche

L'IAB (Institut pour la recherche sur l'emploi) mène des recherches approfondies sur le rôle des femmes sur le marché du travail. Les connaissances acquises contribuent à l'action de la BA et soutiennent le développement et l'amélioration des programmes. Les thèmes clés comprennent les décisions en matière d'emploi, la garde d'enfants, les soins, les modèles de travail flexibles, le soutien au revenu de base et l'intégration des femmes réfugiées sur le marché du travail.¹⁴⁶

Conclusion

Les services publics de l'emploi jouent un rôle central dans la promotion de l'égalité entre les sexes. Grâce à des offres ciblées de conseil, de qualification et de soutien, les obstacles sont réduits et les femmes comme les hommes sont autonomisés dans leur développement professionnel. L'adaptation continue de ces stratégies reste cruciale pour créer un marché du travail inclusif et offrant l'égalité des chances.

4.5.4 Italie

Les disparités entre les sexes en matière d'emploi continuent de poser un défi aux marchés du travail à l'échelle mondiale, avec des variations importantes entre les sexes en termes d'opportunités et de conditions d'emploi. Les services publics de l'emploi jouent un rôle crucial dans la lutte contre ces disparités en mettant en œuvre des mesures ciblées visant à garantir des opportunités d'emploi équitables pour tous les sexes. Ce travail examine comment les SPE des pays du G7 s'attaquent de manière innovante aux disparités entre les sexes en matière d'emploi, dans le but de promouvoir l'égalité des sexes et d'autonomiser tous les individus sur le marché du travail.

Comprendre les disparités entre les sexes dans l'emploi dans votre pays :

La situation en matière d'inégalité entre les sexes en Italie est particulièrement importante, mais en même temps articulée et complexe. La principale différence concerne le taux d'emploi, où l'emploi des femmes est inférieur de 15 % à celui des hommes (56 % pour les femmes, 71 % pour les hommes en 2024). Cette différence a diminué ces dernières années, mais pas suffisamment, pour plusieurs raisons. Cette différence est principalement due à la participation moindre des femmes au marché du travail dans le sud de l'Italie, où l'écart atteint 25 %, mais aussi à d'autres aspects culturels, tels que la moindre adhésion des femmes aux filières techniques et scientifiques, qui sont plus recherchées par les entreprises. En revanche, il n'y a pas de différences salariales significatives en Italie, avec un écart salarial de 5 % selon l'OCDE, inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE. La croissance de l'entrepreneuriat féminin, qui dépasse à nouveau la moyenne de l'OCDE, est très intéressante ces dernières années. Cette participation moindre des femmes italiennes au marché du travail caractérise principalement l'économie des régions du sud et s'explique en partie par des facteurs culturels, présents dans toute la région méditerranéenne. Le retard de la participation au

¹⁴⁶ « Les femmes dans le monde du travail », [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#) (Institut de recherche sur le marché du travail et les professions), consulté le 20 juin 2025, [Les femmes dans le monde du travail - IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#)

marché du travail en Italie par rapport aux autres pays du G7 est d'environ 8 points (68 % contre une moyenne de 76 %) et est largement déterminé par les femmes « inactives », c'est-à-dire celles qui ne recherchent pas activement un emploi. Au cours des derniers mois, le taux de chômage des femmes en Italie a diminué, mais le nombre de femmes qui ne recherchent pas d'emploi est resté stable. Ce phénomène entraîne des répercussions sur le marché du travail, notamment sur la difficulté des entreprises à trouver du personnel.

Rôle du SPE italien :

Les services publics de l'emploi italiens jouent un rôle utile dans la promotion de l'emploi des femmes grâce à divers outils :

- Une attention particulière accordée à l'orientation spécialisée et à la prise en compte des caractéristiques des emplois proposés ;
- Un engagement en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, grâce à un service d'assistance spécifique ;
- La promotion des possibilités de financement pour les petites entreprises créées par des femmes.

Initiatives ou programmes couronnés de succès

Le service public de l'emploi italien a promu un réseau de « guichets d'aide aux femmes » où des conseillers d'orientation professionnelle et des experts fournissent des conseils et un soutien aux femmes à la recherche d'un emploi et aux entrepreneuses en matière d'accès aux outils, aux avantages et aux incitations favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En outre, ce service d'assistance sensibilise les entreprises aux incitations que la législation italienne promeut, par le biais de programmes européens, pour soutenir, par des contributions fiscales et sociales importantes, l'entrée des femmes sur le marché du travail, en particulier dans le sud de l'Italie. Dans les chambres de commerce, on trouve des services d'assistance dédiés au soutien, au tutorat et à l'accompagnement des entreprises créées par des femmes, qui sont en pleine croissance en Italie.

Stratégies et solutions

À l'heure actuelle, en Italie, pour soutenir l'emploi féminin, en raison des caractéristiques spécifiques et particulières de ce phénomène, la stratégie d'intervention impliquant les services de l'emploi concerne trois éléments, coordonnés avec la vision plus large des politiques italiennes en matière d'emploi et en coordination avec le réseau des services éducatifs, sociaux et de formation :

- renforcer l'orientation et l'information sur le marché du travail, en favorisant notamment l'accès des femmes aux formations techniques, en particulier dans le domaine des technologies de l'information, où les femmes sont sous-représentées ;
- renforcer les services d'aide à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, en promouvant les outils de bien-être en entreprise et les incitations proposées, également dans le cadre des relations avec les entreprises ;
- faire connaître les possibilités de formation, de requalification et d'emploi aux nombreuses femmes italiennes qui ne recherchent pas activement un emploi et ne sont pas inscrites auprès du service public de l'emploi.

Conclusion

La fonction du service public de l'emploi en Italie pour la promotion de l'emploi féminin et la lutte contre les différences entre les sexes au cours de ces derniers mois constitue un objectif du plan de renforcement du SPE que les régions italiennes sont appelées à mettre en œuvre, avec la coordination du ministère du Travail. Cette fonction est réalisée à travers trois domaines d'intervention, qui comprennent la connexion entre les centres publics pour l'emploi et le réseau territorial des services sociaux et de formation et des entreprises :

- Une action préventive d'orientation et d'accueil destinée aux femmes exposées à un risque de marginalisation sociale et confrontées à des difficultés accrues, en particulier celles qui appartiennent à des familles en situation de pauvreté et celles qui ne recherchent pas activement un emploi ;
- Une action directe d'orientation spécialisée, d'évaluation et d'évaluation des compétences qui tient compte, dans l'accompagnement vers l'emploi et dans la présélection, des caractéristiques de l'emploi proposé par rapport à la charge familiale éventuelle et à l'accès aux services d'aide à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée
- Une action destinée aux employeurs, tant pour la connaissance des outils et des incitations à l'embauche que pour la promotion des compétences et des offres d'emploi.

4.5.5 Japon

Les inégalités entre les sexes en matière d'emploi au Japon restent un problème important, notamment les disparités salariales et l'inégalité des chances de promotion entre les hommes et les femmes. Pour remédier à ce problème, les services publics de l'emploi (SPE) japonais ont mis en œuvre diverses mesures visant à promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail.

Inégalité actuelle entre les sexes dans l'emploi

En particulier, la situation actuelle en matière d'inégalité entre les sexes dans l'emploi au Japon est la suivante

- **Inégalité salariale** : le Japon présente l'un des écarts salariaux entre les sexes les plus importants parmi les pays développés. Les femmes gagnent un salaire inférieur à celui des hommes pour un même emploi. En 2023, l'écart salarial entre les sexes au Japon est le plus élevé parmi les pays de l'OCDE.
- **Faible pourcentage de femmes occupant des postes de direction** : au Japon, le pourcentage de femmes occupant des postes de direction est particulièrement faible. Les femmes ont moins de possibilités de promotion que les hommes et ont tendance à rencontrer des difficultés dans leur évolution de carrière vers des postes de direction.
- **Pourcentage élevé de femmes occupant des emplois non réguliers** : au Japon, la proportion de femmes occupant des emplois non réguliers, tels que des emplois à durée déterminée ou à temps partiel, est particulièrement élevée, ce qui rend difficile pour elles d'obtenir un revenu stable et d'avoir accès à une sécurité sociale suffisante.

Stratégies et solutions

Le service public de l'emploi japonais prend diverses mesures en coopération avec le gouvernement, les collectivités locales et les entreprises.

- **Fourniture d'informations sur les emplois dans le respect de l'égalité entre les sexes**

La « loi sur l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes dans l'emploi » interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans le recrutement et l'embauche des employés. Sur cette base, il n'existe au Japon aucune offre d'emploi réservée à un sexe particulier.

- **Aide à la transition d'un emploi non régulier vers un emploi régulier**

Au Japon, le pourcentage de femmes occupant un emploi non régulier est élevé. Compte tenu de cette situation, le SPE propose un système de subventions (subventions à l'avancement professionnel) afin de soutenir la transition d'un emploi non régulier vers un emploi régulier.

- **Collecte et analyse de données**

Le SPE collecte et analyse des données sur les salaires et les opportunités d'emploi par sexe afin de comprendre les inégalités existantes entre les sexes sur le marché du travail. Sur la base de ces données, le SPE renforce sa stratégie visant à promouvoir l'égalité des sexes dans l'emploi.

Conclusion

Les inégalités entre les sexes dans l'emploi au Japon restent un problème important. Afin de remédier à ce problème, les SPE interdisent la discrimination fondée sur le sexe dans les offres d'emploi et mettent en œuvre des mesures compétentes basées sur l'analyse des salaires et d'autres données, en coopération avec les collectivités locales et les entreprises. Les SPE au Japon sont tenus de promouvoir davantage ces initiatives et de s'efforcer en permanence de créer un environnement dans lequel les hommes et les femmes peuvent bénéficier de chances égales en matière d'emploi.

4.5.6 Royaume-Uni

Les rôles clés du SPE britannique dans la promotion de l'égalité des sexes en matière d'opportunités d'emploi.

Le plan « *Get Britain Working* » (Mettre la Grande-Bretagne au travail) détaille les niveaux élevés d'inactivité économique des femmes et présente une série de réformes visant à promouvoir l'égalité entre les sexes et à autonomiser tous les individus sur le marché du travail, conformément à la mission de croissance du Royaume-Uni. L'écart de participation entre les sexes au Royaume-Uni reste plus important que dans les économies les plus performantes, le taux d'inactivité économique des femmes en 2023 étant supérieur de 7,3 points de pourcentage à celui des hommes. L'une des principales raisons de cet écart est que

les femmes sont plus susceptibles d'avoir des responsabilités familiales, puisqu'une femme sur cinq âgée de 55 à 59 ans fournit des soins non rémunérés.¹⁴⁷

Les conséquences économiques et sociales de l'absentéisme accru des femmes sur le marché du travail sont évidentes et néfastes. Une main-d'œuvre réduite entraîne une baisse de la productivité nationale et de la croissance économique, ainsi que l'inconvénient d'une moindre représentation des femmes sur le lieu de travail. Les femmes sont plus susceptibles d'être des aidantes, et les personnes ayant des responsabilités familiales peuvent connaître une instabilité financière lorsqu'elles sont confrontées à des dépenses imprévues liées à ces responsabilités. Lorsque les responsabilités familiales ne constituent plus un obstacle à l'emploi, les femmes peuvent rencontrer des difficultés à réintégrer le marché du travail après une période d'absence en raison d'un manque de confiance ou de qualifications obsolètes.

Rôle de *Jobcentre Plus*

Jobcentre Plus offre un soutien personnalisé à l'emploi grâce à des rendez-vous avec des conseillers professionnels qui peuvent aborder des questions spécifiques susceptibles d'éloigner les femmes du marché du travail, telles que les responsabilités familiales, la ménopause ou la garde d'enfants. Afin de fournir le service le plus efficace possible, *Jobcentre Plus* utilise les prévisions du marché du travail local pour mettre en adéquation les demandeurs d'emploi avec les emplois disponibles dans leur région et dans les secteurs en croissance. Par exemple, les progrès technologiques ont permis une automatisation croissante des emplois administratifs et de secrétariat. Les femmes étant plus susceptibles que les hommes d'occuper ces postes, *Jobcentre Plus* peut les orienter vers des formations numériques et des aides à la mise à niveau des compétences afin de remédier à l'impact sexospécifique des tendances futures du marché du travail.

Plan pour remettre la Grande-Bretagne au travail

Les responsabilités familiales non rémunérées peuvent constituer un obstacle important à l'emploi des femmes tout au long de leur carrière, qu'il s'agisse de s'occuper des enfants ou de prodiguer des soins à un membre de la famille handicapé ou âgé. Le plan pour remettre la Grande-Bretagne au travail présente des réformes destinées à aider les personnes ayant des responsabilités familiales à retrouver un emploi, notamment une augmentation de l'allocation pour aidants et le lancement du site d'information « *Job Help* ».

- **L'allocation pour aidants** a augmenté de 45 £ par semaine et les critères d'éligibilité ont été élargis afin de permettre à plus de 60 000 aidants supplémentaires de bénéficier de cette prestation d'ici 2029/30.¹⁴⁸ En conséquence, les aidants non rémunérés bénéficieront d'une plus grande sécurité financière et d'une plus grande flexibilité pour exercer un emploi rémunéré tout en assumant leurs responsabilités d'aidants. Près de 70 % des bénéficiaires de l'allocation pour aidants sont des femmes ; ce soutien supplémentaire permettra à davantage de femmes d'accéder à des

¹⁴⁷ Rachel Reeves, députée, Liz Kendall, députée, Bridget Phillipson, députée, et Wes Streeting, député, « Get Britain Working White Paper », 26 novembre 2024, [Get Britain Working White Paper - GOV.UK](#)

¹⁴⁸ Rachel Reeves, députée, Liz Kendall, députée, Bridget Phillipson, députée, et Wes Streeting, député, « Get Britain Working White Paper », 26 novembre 2024, [Get Britain Working White Paper - GOV.UK](#)

opportunités d'emploi, favorisant ainsi un marché du travail plus équilibré entre les sexes.

- **Job Help** est un nouveau site web qui intègre des services d'aide et d'information destinés aux personnes qui concilient travail et aides, afin d'éviter que les aidants non rémunérés aient le sentiment qu'ils n'ont d'autre choix que de quitter complètement leur emploi rémunéré. *Job Help* offre un meilleur accès à l'information et une meilleure qualité d'information afin d'aider les aidants potentiels et débutants à prendre des décisions éclairées et proactives en matière de travail et de soins, en mettant en avant les possibilités de perfectionnement professionnel et en orientant vers des coachs en santé mentale et des systèmes de soutien. Ce service améliore l'accès à l'aide à l'emploi pour les personnes qui ne peuvent pas se rendre en personne dans les agences pour l'emploi en raison de leurs responsabilités d'aidant.

Afin de réduire les disparités entre les sexes en matière d'emploi, le service public de l'emploi britannique met fortement l'accent sur l'égalité d'accès au marché du travail pour tous, grâce à un soutien personnalisé au *Jobcentre Plus*. Cependant, le service public de l'emploi britannique adapte son aide à l'emploi en fonction des tendances sociales et technologiques, par exemple en identifiant que les femmes occupent principalement des postes dans des secteurs menacés par l'automatisation et qu'elles sont plus susceptibles d'avoir des responsabilités familiales non rémunérées, ce qui entraîne des taux élevés d'inactivité économique chez les femmes.

5. Perspectives - Du changement démographique à la transformation numérique

Le présent document a montré comment l'évolution démographique remodèle les marchés du travail dans les pays du G7 et comment les services publics de l'emploi membres de WAPES s'adaptent grâce à des services ciblés, des réformes et des innovations organisationnelles. L'un des principaux enseignements tirés de cette collaboration est l'importance croissante de la numérisation, non seulement dans la prestation de services, mais aussi dans le soutien au personnel des SPE et à l'infrastructure interne.

À l'avenir, le groupe de travail de WAPES se concentrera sur la transformation numérique des services publics de l'emploi. À partir de l'automne 2025, le groupe nouvellement constitué explorera comment les outils numériques, l'IA et les approches fondées sur les données peuvent améliorer l'accès, la réactivité et la personnalisation. Une attention particulière sera accordée à la mise en place des compétences et des systèmes nécessaires au personnel des SPE pour gérer cette transition. Cette nouvelle orientation s'appuie sur les bases solides de coopération et d'apprentissage mutuel établies au cours de ce cycle et aidera les membres de WAPES à développer des services prêts pour l'avenir.

Bibliographie

- « Annuaire 2022 des statistiques sur l'immigration », Bureau des statistiques sur la sécurité intérieure, novembre 2023, [Annuaire 2022 des statistiques sur l'immigration](#)
- « Annuaire 2022 des statistiques sur l'immigration », Bureau des statistiques sur la sécurité intérieure, novembre 2023, [Annuaire 2022 des statistiques sur l'immigration](#)
- « Programme de la conférence des anciens combattants 2024 », Association nationale des agences pour l'emploi des États, 24 juillet 2024, [Programme de la conférence des anciens combattants 2024 | Association nationale des agences pour l'emploi des États](#)
- Acronyme utilisé par le gouvernement du Canada pour désigner la communauté canadienne, 2E: au tout début, reconnaît les personnes aux deux esprits comme les premières parmi les communautés 2ELGBTQI+; L: Lesbienne; G: Gai; B: Bisexuel; T: Transgenre, Q: Queer, I: Intersexuel, +: comprend les personnes qui indiquent leur appartenance à divers groupes sexuels et de genre et emploient d'autres terminologies. Source : [Terminologie 2ELGBTQI+ – Glossaire et acronymes fréquents - Canada.ca](#)
- « À propos du Programme de formation professionnelle et d'emploi des Autochtones », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Description du Programme de formation professionnelle et d'emploi des Autochtones \(PFPEA\)](#)
- « À propos du programme des ententes sur le développement du marché du travail », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Ententes sur le développement du marché du travail](#)
- « À propos du programme des ententes sur le développement du marché du travail », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Ententes sur le développement du marché du travail](#)
- « À propos du programme des ententes sur le développement du marché du travail », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Ententes sur le développement du marché du travail](#)
- « À propos du programme des ententes sur le développement du marché du travail », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Ententes sur le développement du marché du travail - Canada.ca](#)
- « À propos du Programme de solutions sectorielles pour la main-d'œuvre », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [À propos du Programme de solutions sectorielles pour la main-d'œuvre - Canada.ca](#)
- « À propos du programme des ententes sur le développement de la main-d'œuvre », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Ententes sur le développement de la main-d'œuvre](#)
- « À propos du programme des ententes sur le développement de la main-d'œuvre », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2024, [Ententes sur le développement de la main-d'œuvre](#)

- « Prise en compte des qualifications dans le chômage de désadéquation », [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#) (Institut de recherche sur le marché du travail et les professions), consulté le 20 juin 2025, [Prise en compte des qualifications dans le chômage de désadéquation - IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#)
- « Aktionswoche „FRAUEN – CHANCEN – WIEDEREINSTIEG“ », Agence fédérale pour l'emploi, 8 novembre 2024, [Aktionswoche „FRAUEN – CHANCEN – WIEDEREINSTIEG“ | Agence fédérale pour l'emploi](#)
- « Évolution démographique régionale actuelle », portail démographique, consulté le 18 juin 2025, [portail démographique - Structure et nombre de la population - Évolution démographique régionale actuelle](#)
- Andrew Powell, Annalise Murray et Brigid Francis-Devine, « Youth unemployment statistics », Bibliothèque de la Chambre des communes, 10 juin 2025, [Youth unemployment statistics - Bibliothèque de la Chambre des communes](#)
- « APAL », Agence fédérale pour l'emploi, consulté le 20 juin 2025, [APAL | Agence fédérale pour l'emploi](#)
- « Demander une aide à l'intégration auprès de l'agence pour l'emploi », ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, consulté le 18 juin 2025, [Bundesportal | Demander une aide à l'intégration auprès de l'agence pour l'emploi](#)
- « B2Ideas », consulté le 20 juin 2025, [Business to Ideas – L'intégration professionnelle n'a jamais été aussi proche !](#)
- « Berufseinstiegsbegleitung : Hilfe bei Schulabschluss und Ausbildungsplatzsuche », Agence fédérale pour l'emploi, consulté le 25 juin 2025, [Berufseinstiegsbegleitung | Agence fédérale pour l'emploi](#)
- [Agence fédérale pour l'emploi](#)
- « Guide du candidat à Emplois d'été Canada », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Emplois d'été Canada - Ce que ce programme offre - Canada.ca](#)
- « Emplois d'été Canada », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Emplois d'été Canada - Guichet emplois](#)
- « Emplois d'été Canada », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Emplois d'été Canada - Guichet emplois](#)
- « Conseils en matière de planification de carrière », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Conseils en matière de planification de carrière - Guichet emplois](#)
- « Quiz sur les carrières », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Planifiez votre carrière grâce aux quiz sur les carrières - Guichet emplois](#)
- « Quiz sur les carrières », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Planifiez votre carrière grâce aux quiz sur les carrières - Guichet emplois](#)
- « Le Bureau du recensement prévoit la population des États-Unis et du monde au jour de l'An », Département du commerce des États-Unis, 3 janvier 2024, [Le Bureau du recensement prévoit la population des États-Unis et du monde au jour de l'An | Département du commerce des États-Unis](#)

- « Le Bureau du recensement prévoit la population des États-Unis et du monde au jour de l'An », Département du commerce des États-Unis, 3 janvier 2024, [Département du commerce des États-Unis](#)
- « Département du travail et de l'emploi du Colorado », consulté le 18 juin 2025, [Accueil | Département du travail et de l'emploi](#)
- « Programme de développement de la main-d'œuvre communautaire », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Programme de développement de la main-d'œuvre communautaire - Canada.ca](#)
- « Stratégie globale pour la vision d'une nation numérique et verte (DIGIDEN) (exercice 2023-2027) », Bureau du Conseil pour la réalisation de la vision d'une nation numérique et verte du Secrétariat du Cabinet, 23 décembre 2022, [DIGIDEN](#)
- « Consultation et placement », Bundesagentur für Arbeit, consulté en juin 2025, [Votre emploi et votre carrière | Bundesagentur für Arbeit](#)
- « Copper River Seafoods reçoit le prix national de l'entreprise de l'année », Association nationale des agences pour l'emploi des États, 11 septembre 2019, [Copper River Seafoods reçoit le prix national de l'entreprise de l'année | Association nationale des agences pour l'emploi des États](#)
- « Copper River Seafoods », consulté le 20 juin 2025, [Copper River Seafoods, Inc.](#)
- « Créer un compte sur le site Job Bank », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Créer un compte sur le site Job Bank - Job Bank](#)
- « Compétences essentielles pour servir ceux qui ont servi », Management Concepts, 2020, [naswacriticalskillscourse200807.pdf](#)
- « Changement démographique : la part de la population âgée de 65 ans et plus est passée de 10 % à 22 % entre 1950 et 2021 », Destatis, 7 juin 2025, [Changement démographique](#)
- [Ministère du Travail et des Retraites](#)
- « Department of Labor & Workforce Development », État du New Jersey, consulté le 18 juin 2025, [Department of Labor & Workforce Development](#)
- « Department of Labor », État de New York, consulté le 18 juin 2025, [Department of Labor](#)
- « Der Arbeitsmarktmonitor », Agence fédérale pour l'emploi, consulté le 20 juin 2025, [Startseite - Arbeitsmarktmonitor](#)
- « Eine Zusammenfassung », gouvernement fédéral allemand, consulté le 18 juin 2025, [Eine Zusammenfassung](#)
- « Eingliederungszuschuss beantragen », Agence fédérale pour l'emploi, consulté le 18 juin 2025, [Eingliederungszuschuss online beantragen | Agence fédérale pour l'emploi](#)
- « Emploi et Développement social Canada », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Emploi et Développement social Canada](#)
- « Loi sur l'équité en matière d'emploi », gouvernement du Canada, 15 décembre 1995, [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)

- « Portail des partenaires d'Emploi Ontario », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Portail des partenaires d'Emploi Ontario](#)
- « Portail des partenaires d'Emploi Ontario », Emploi Ontario, consulté le 20 juin 2025, [Portail des partenaires d'Emploi Ontario](#)
- « Existenzgründung von Frauen », Agence fédérale pour l'emploi, consulté le 20 juin 2025, [Existenzgründung von Frauen | Agentur für Arbeit Goepingen](#)
- « Faire découvrir aux jeunes du Nunavut les carrières dans les métiers et les technologies », SkillsCompétences Canada, consulté le 20 juin 2025, [Skills Canada Nunavut](#)
- « Forum des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des aînés », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Forum des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des aînés](#)
- « Trouver un emploi au Canada en tant qu'Autochtone », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Trouver un emploi au Canada en tant qu'Autochtone - Guichet emplois](#)

France Travail

- « Rapport sur l'avenir de l'emploi 2023 », Forum économique mondial, 30 avril 2023, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
- « Centre des compétences futures », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Accueil - Centre des compétences futures • Centre des Compétences futures](#)
- « G7 Travail, première réunion technique à Rome », ministère du Travail et des Politiques sociales, 9 février 2024, [G7 Travail, première réunion technique à Rome | Ministère du Travail et des Politiques sociales](#)
- « G7 », World Economics, dernière modification en juin 2025, [World Economics | Données économiques à l'intention des investisseurs](#)
- « Écart salarial entre les sexes », Destatis, consulté le 20 juin 2025, [Écart salarial entre les sexes - Office fédéral allemand de la statistique](#)
- « Girls' Day 2025 - Mädchen – Zukunftstag », Bundesagentur für Arbeit, 10 janvier 2025, [Girls' Day 2025 - Mädchen - Zukunftstag | Bundesagentur für Arbeit](#)
- « Grande Bibliothèque : un panorama riche et varié d'études prospectives pour mieux connaître et comprendre les enjeux métier des branches », France Compétences, 3 juillet 2023, [France compétences](#)
- « Embaucher des personnes en situation de handicap », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Recruter des personnes en situation de handicap- Guichet emplois](#)
- « Informationen für Berufsrückkehrende und Wiedereinsteigende », Agence fédérale pour l'emploi, consulté le 20 juin 2025, [Informationen für Berufsrückkehrende und Wiedereinsteigende | Agentur für Arbeit Hamburg](#)
- « Investir dans le capital humain », MHLW, 22-23 avril 2023, [G7labour](#)
- « Job Bank », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Job Bank](#)

- « Job Bank », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Offres d'emploi disponibles - Recherche - Job Bank](#)
- [Banque d'emplois du Canada](#)
- « Profils d'emploi », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Profils d'emploi - Job Bank](#)
- « Recherche d'emploi », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Emplois disponibles - Recherche - Banque d'emplois](#)
- « Job Tag », ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, consulté le 20 juin 2025, [ホームページ | job tag \(職業情報提供サイト \(日本版O-NET\)\)](#)
- « Outil de transition professionnelle », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Outil de transition professionnelle - Banque d'emplois](#)
- « JobMatch », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Job Match - Job Bank](#)
- « Jugendberufsagenturen : Arbeitsbündnis für bessere Integration Jugendlicher », Bundesagentur für Arbeit, consulté le 20 juin 2025, [Jugendberufsagenturen | Bundesagentur für Arbeit](#)
- « Transition juste : pour que cela fonctionne : vers un travail décent et de haute qualité dans une économie verte », ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, 24 mai 2022, [Transition juste : pour que cela fonctionne : vers un travail décent et de haute qualité dans une économie verte](#)
- « Informations sur le marché du travail », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Informations sur le marché du travail - Explorer le marché - Banque d'emplois](#)
- « Le compte personnel de formation (CPF) est au service de votre projet de formation », France Travail, consulté le 20 juin 2025, [Le Compte Personnel de Formation \(CPF\) | France Travail](#)
- « Le projet de transition professionnelle », Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, 2 janvier 2019, [Le projet de transition professionnelle | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles](#)
- « Mastering dX : Upskilling Your Workforce for the Age of AI », Association nationale des agences pour l'emploi des États, 28 mars 2024, [Mastering dX : Upskilling Your Workforce for the Age of AI | Association nationale des agences pour l'emploi des États](#)
- [Réunion à mi-parcours du groupe de travail du G7 à Paris - WAPES](#)
- [Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales](#)
- [Ministère du Travail](#)
- « Ministère du Travail et des Politiques sociales », consulté le 18 juin 2025, [Ministère du Travail et des Politiques sociales](#)
- « Mitten im demografischen Wandel », Destatis, consulté le 18 juin 2025, [Mitten im demografischen Wandel - Office fédéral de la statistique](#)

- « Priorités législatives 2024 de la NASWA, NASWA », 10 janvier 2024 [Priorités législatives 2024 de la NASWA | Association nationale des agences pour l'emploi des États](#)
- « Priorités législatives de la NASWA pour 2024 », Association nationale des agences pour l'emploi des États, 10 janvier 2024, [Priorités législatives de la NASWA pour 2024 | Association nationale des agences pour l'emploi des États](#)
- [Association nationale des agences pour l'emploi des États](#)
- « Naviguer dans l'âgisme : un atelier sur la recherche d'emploi donne des conseils aux personnes âgées de l'Iowa », Département de la main-d'œuvre de l'Iowa, 20 avril 2023, [Naviguer dans l'âgisme : un atelier sur la recherche d'emploi donne des conseils aux personnes âgées de l'Iowa | Développement de la main-d'œuvre de l'Iowa](#)
- « New Plan – Online-Tool zur beruflichen Entwicklung », Mein Now, consulté le 18 juin 2025, [New Plan – Online-Tool zur beruflichen Entwicklung | mein NOW](#)
- « OCDE et G7 », OCDE, consulté le 18 juin 2025, [OCDE et G7 | OCDE](#)
- « Les personnes âgées dans le monde du travail », Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, consulté le 18 juin 2025, [Les personnes âgées dans le monde du travail - IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#)
- « Travailleurs âgés : explorer et combattre les stéréotypes », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Travailleurs âgés : explorer et combattre les stéréotypes](#)
- « Notre histoire », WAPES, consulté le 18 juin 2025, <https://wapes.org/our-history/?lang=en>
- « Planet-beruf », Bundesagentur für arbeit, consulté le 20 juin 2025, [planet-beruf](#)
- « Polo Tecnologico », consulté le 18 juin 2025, [Polo Tecnologico di Navacchio](#)
- « Statistiques sur la population et la démographie », Statistique Canada, consulté le 18 juin 2025, [Statistiques sur la population et la démographie](#)
- « Population et démographie », Statistique Canada, consulté le 18 juin 2025, [Statistiques sur la population et la démographie](#)
- « Programm Triple Win », Bundesagentur Für Arbeit, consulté le 20 juin 2025, [Programm Triple Win | Bundesagentur für Arbeit](#)
- « Programma GOL », ministère du Travail et des Politiques sociales, consulté le 18 juin 2025, [Programma GOL | Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#)
- « Projekt THAMM Plus », Bundesagentur Für Arbeit, consulté le 20 juin 2025, [Projekt THAMM Plus | Bundesagentur für Arbeit](#)
- « Recruter des nouveaux arrivants au Canada », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Recruter des nouveaux arrivants au Canada - Guichet emplois](#)
- « Outil de transition de l'école au travail », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Outil de transition de l'école au travail - Guichet emplois](#)
- « Outil de transition entre les études et le travail », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Outil de transition entre les études et le travail - Guichet emplois](#)

- « Main-d'œuvre qualifiée en Allemagne », ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, consulté le 18 juin 2025 [Main-d'œuvre qualifiée et migration - BMAS](#)
- « Compétences pour réussir », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Compétences pour réussir](#)
- « Subventions pour la formation professionnelle », Administration de l'emploi et de la formation, consulté le 20 juin 2025, [Subventions pour la formation professionnelle | Département américain du travail](#)
- « Créer sa propre entreprise en Allemagne », ministère fédéral de l'Économie et de l'Énergie, consulté le 20 juin 2025, [Existenzgründungsportal - Entreprendre en Allemagne](#)
- « Programme de stages étudiants », gouvernement du Canada, consulté le 20 juin 2025, [Programme de stages étudiants - Canada.ca](#)
- « Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023 », Destatis, 26 avril 2024, [Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023 - Office fédéral de la statistique](#)
- « Rapport annuel 2022 du Conseil d'administration des fonds fiduciaires fédéraux d'assurance vieillesse et survivants et d'assurance invalidité », Conseil d'administration, Fonds fiduciaires fédéraux d'assurance vieillesse et survivants et d'assurance invalidité, 2 juin 2022, [Rapport annuel 2022](#)
- « Rapport annuel 2022 du Conseil d'administration des fonds fiduciaires fédéraux d'assurance vieillesse et survivants et d'assurance invalidité », Conseil d'administration, Fonds fiduciaires fédéraux d'assurance vieillesse et survivants et d'assurance invalidité, 2 juin 2022, [Rapport annuel 2022](#)
- « The 55+ Advantage », WorkBC, consulté le 25 juin 2025, [Mainland/Southwest | WorkBC](#)
- L'honorable Rachel Reeves, députée, l'honorable Liz Kendall, députée, l'honorable Bridget Phillipson, députée, et l'honorable Wes Streeting, député, « Livre blanc Get Britain Working », 26 novembre 2024, [Livre blanc Get Britain Working - GOV.UK](#)
- « The TechHire and Strengthening Working Families Initiative Evaluation », MDRC, consulté le 20 juin 2025, [The TechHire and Strengthening Working Families Initiative Evaluation | MDRC](#)
- « Vers une approche inclusive centrée sur l'humain pour relever les nouveaux défis du monde du travail », G7 Italia, 12-13 septembre 2024, [Déclaration du G7 2024 sur le travail](#)
- « Comprendre l'impact des politiques et programmes publics sur les décisions des travailleurs âgés en matière de marché du travail », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Comprendre l'impact des politiques et programmes publics sur les décisions des travailleurs âgés en matière de marché du travail](#)
- « Présentation du comité des vétérans », Association nationale des agences pour l'emploi des États, 16 juillet 2024, [Présentation du comité des vétérans | Association nationale des agences pour l'emploi des États](#)

- « Weiterbildung für Ihr Personal – Zukunft für Ihr Unternehmen », Agence fédérale pour l'emploi, consulté en juin 2025, [Weiterbildung für Ihr Personal : #Qualifizierungsoffensive | Agence fédérale pour l'emploi](#)
- « Les femmes dans le monde du travail », Institut pour la recherche sur l'emploi, consulté le 20 juin 2025, [Les femmes dans le monde du travail - IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#)
- « Emplacements des centres WorkBC », WorkBC, consulté le 18 juin 2025, [Emplacements des centres WorkBC | WorkBC](#)
- « Loi sur l'innovation et les opportunités en matière de main-d'œuvre de 2022 », Congrès américain, 5 mai 2022, [H.R.7309 - 117e Congrès \(2021-2022\) : Loi sur l'innovation et les opportunités en matière de main-d'œuvre de 2022](#)
- « Workforce Innovation and Opportunity Act of 2022 », Congrès américain, 5 mai 2022, [H.R.7309 - 117e Congrès \(2021-2022\) : Workforce Innovation and Opportunity Act of 2022](#)
- « Votre carrière commence ici », gouvernement du Canada, consulté le 18 juin 2025, [Guichet emplois](#)
- « Youth Hubs », Sheffield United Community Foundation, consulté le 20 juin 2025, [Youth Hubs - Sheffield United Community Foundation](#)
- « Youth unemployment statistics Research Briefing », 10 juin 2025, [Youth unemployment statistics - House of Commons Library](#)
- « しょくばらぼ [Workplace Lab] », ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, consulté le 20 juin 2025 [Site complet d'informations sur le monde du travail Shoburoba | Entreprise proactive dans la divulgation d'informations sur le monde du travail](#)
- « 事例ピックアップ [Sélection de cas] », JEED, consulté le 18 juin 2025, [事例ピックアップ](#)
- « 人間開発支援助成金 [Subvention pour le développement des ressources humaines] », ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, consulté le 20 juin 2025, [人間開発支援助成金 | 厚生労働省](#)
- « 地域職業能力開発促進協議会 [Conseil régional de promotion du développement des compétences professionnelles] », ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, consulté le 20 juin 2025, [地域職業能力開発促進協議会 | 厚生労働省](#)
- « Vers la mise en place d'un modèle d'aide à l'emploi et au travail durable pour les personnes âgées, organisation d'une réunion d'échange d'informations par les conseils de 10 régions [Projet commandé par le ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales] », Administration numérique, 17 novembre 2023, [デジタル行政](#)
- « 制度教育訓練給付制度 [Système de prestations pour la formation professionnelle] », ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, consulté le 20 juin 2025, [ハローワークインターネットサービス - 教育訓練給付制度](#)

« Laboratoire des mesures en faveur de l'emploi des personnes âgées [Elderly Employment Measures Lab] », ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, consulté le 18 juin 2025, [高齢者雇用対策ラボ](#)

Jonathan Vespa, David M. Armstrong et Lauren Medina, « Demographic Turning Points for the United States: Population Projections for 2020 to 2060 », *Bureau du recensement des États-Unis*, février 2020. [Demographic Turning Points for the United States](#)

Katja Feuerstein, « Best Ager am Arbeitsmarkt : Eine ungenutzte Ressource im Kampf gegen den Fachkräftemangel », Agence fédérale pour l'emploi, 16 avril 2024, [Best Ager gegen den Fachkräftemangel | Faktor-A](#)

Kenneth D. Kochanek, M.A., Sherry L. Murphy, B.S., Jiaquan Xu, M.D., et Elizabeth Arias, Ph.D « Mortalité aux États-Unis, 2022 », *Département américain de la Santé et des Services sociaux*, mars 2024, [NCHS Data Brief](#)

Magnus, George. *L'ère du vieillissement : comment les données démographiques transforment l'économie mondiale et notre monde*. (John Wiley & Sons, 2012). [The Age of Aging | Wiley Online Books](#)