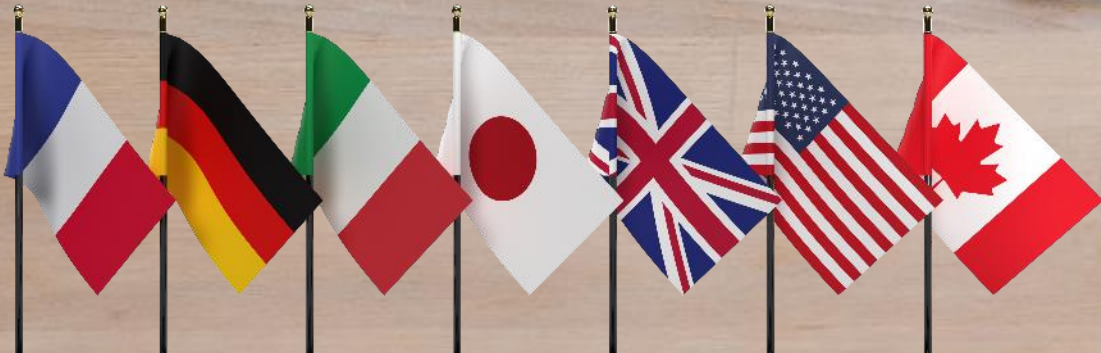


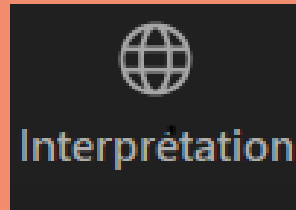
Bienvenue au lancement du document de travail du G7 WAPES sur le changement démographique !

Bienvenue au lancement du document de travail du G7 WAPES sur le changement démographique !

¡Bienvenidos al lanzamiento del documento de trabajo del G7 WAPES sobre el cambio demográfico!

23.09.2025

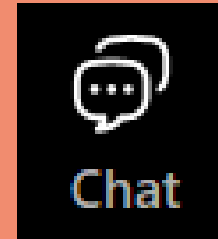




Veuillez sélectionner votre langue (anglais, français ou espagnol) en cliquant sur l'icône représentant un globe terrestre située en bas de votre écran.

Merci de sélectionner votre langue (anglais, français, espagnol) en cliquant sur le globe en bas de votre écran.

Por favor, seleccione su idioma (inglés, francés, español) haciendo clic en el globo situado en la parte inferior de su pantalla.



Les questions peuvent être posées uniquement via le chat. Seules quelques questions recevront une réponse en direct, les autres seront traitées ultérieurement, dans le cadre du suivi de l'événement.

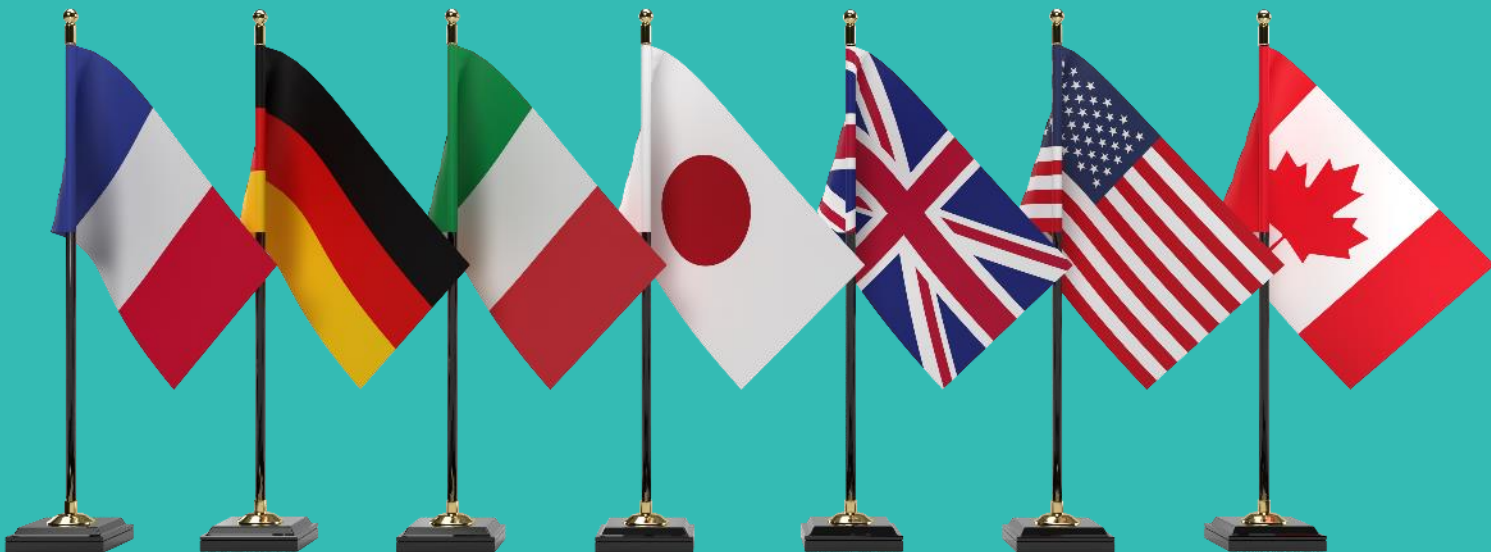
Les questions peuvent être posées uniquement via le chat. Seules quelques questions recevront une réponse en direct, les autres seront traitées ultérieurement, dans le cadre du suivi de l'événement.

Las preguntas sólo podrán formularse a través del chat. Solo se responderán algunas preguntas en directo, las otras se atenderán después, en el seguimiento del evento.

Webinaire de lancement du document de travail du G7 – 23 septembre 2025, 13h30 – 15h30 CEST



an association for its members, by its members...



## Discours d'ouverture et de bienvenue

Présidente de WAPES et directrice générale du PES slovène, Mme Greta Metka Barbo Škerbinc



## Aperçu du document de travail

Présentation par Mme Nicole Clobes, consultante  
WAPES



RÔLE DES SERVICES  
PUBLICS DE  
L'EMPLOI et  
déclaration des  
ministres du Travail  
du G7

« Nous reconnaissons la contribution des services de l'emploi à la facilitation d'une transition inclusive et juste et encourageons le groupe de travail du G7 de l'Association mondiale des services publics de l'emploi (AMSPE) à continuer d'explorer des solutions innovantes pour compléter le travail des ministres du Travail et de l'Emploi du G7 et faciliter la collaboration mondiale et le partage des connaissances entre les SPE. »



**G7 Working Group**

an association for its members, by its members...

## **Participation au marché du travail et défis démographiques dans le G7**

Présentation par M. Romano Benini

# Participation au marché du travail dans les pays du G7 – Une situation contrastée

- Deux groupes parmi les pays du G7 :

- Participation plus élevée : Royaume-Uni, Allemagne, France (~77 %)

- Participation plus faible : Italie (67 %), États-Unis (62 %), Corée du Sud (66 %), Canada (65 %), Japon (64 %)

- Un écart de 10 points = des millions de travailleurs potentiels en moins

- L'Espagne (non membre du G7) est confrontée à des défis encore plus importants malgré sa croissance économique

- Cette divergence reflète le vieillissement de la population, l'inadéquation des compétences et les écarts de participation entre les sexes

# Problèmes courants – Réponses ciblées

- Vieillesse de la population et départs à la retraite anticipés
- Faible participation des femmes et charge des soins
- Inadéquation des compétences, segmentation et disparités régionales
- Inactivité liée à la santé et cultures de travail rigides

## • Défis

- Développer les services de garde d'enfants, les congés parentaux et les incitations à l'emploi des femmes
- Amélioration des compétences, reconversion professionnelle et apprentissage tout au long de la vie
- Attirer et intégrer les immigrants qualifiés
- Soutenir le vieillissement actif et les parcours de retour à l'emploi
- Promouvoir le travail flexible et les réformes visant à concilier vie professionnelle et vie privée

## • Solutions

# Écarts de participation, défis et réponses

Pays	Taux (2025)	Principaux défis	Principales solutions
Italie	67,2	Vieillesse, faible participation des femmes, dualité, inadéquation	Garde d'enfants, reconversion professionnelle, réduction de la dualité, vieillissement actif
États-Unis	62,2	Départs à la retraite anticipés, inactivité en matière de santé, immigration lente	Crédits d'impôt, garde d'enfants, immigration, requalification professionnelle
Corée	65,6	Vieillesse rapide, faible participation des femmes, culture du travail rigide	Garde d'enfants, application du plafond de 52 heures, flexibilité, travailleurs étrangers
Canada	65,4	Vieillesse, baisse de la participation masculine, inadéquation	Immigration, amélioration des compétences, maintien en poste des 55 ans et plus, santé mentale
Japon	64,3	Vieillesse rapide, écarts entre les sexes, faible immigration, horaires rigides	Garde d'enfants, « womenomics », travailleurs étrangers, travail flexible



an association for its members, by its members...

## **Marchés du travail inclusifs pour les populations vieillissantes**

- Allemagne – Agence fédérale allemande pour l'emploi, M. Haben Gebremedhin
- Japon – Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, Mme Minako Takasaki
- France – France Travail, Mme Isabelle Ibanez

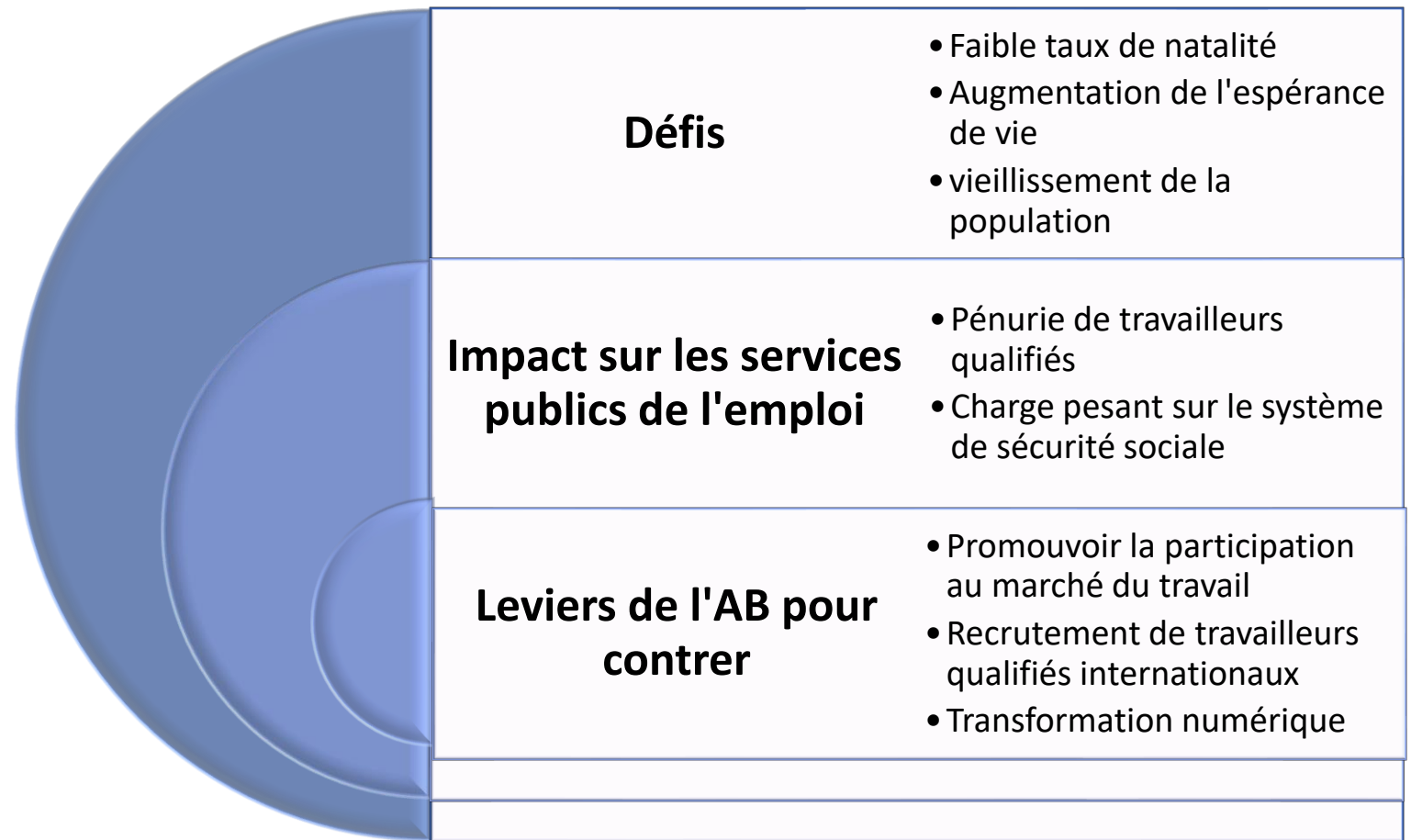


an association for its members, by its members...

## **Marchés du travail inclusifs pour les populations vieillissantes**

Allemagne – Agence fédérale allemande pour l'emploi, M. Haben Gebremedhin

*L'Allemagne est confrontée à des défis considérables en raison de l'évolution démographique. Les facteurs les plus importants sont un faible taux de natalité, l'allongement de l'espérance de vie et le vieillissement de la population, qui ont tous un impact sur le marché du travail et le système de sécurité sociale du pays.*



*Rôles clés du PES*

- BA relève les défis grâce à ses programmes
- Par exemple, via des 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

*Réponse aux changements démographiques*

- Les changements démographiques nécessitent des réponses stratégiques de la part des services publics de l'emploi
- Les initiatives de la BA comprennent des programmes visant à retenir les employés âgés
- Des programmes et initiatives en faveur de l'emploi des jeunes, tels que la formation professionnelle dans des institutions extérieures 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.

*Initiatives PES couronnées de succès*

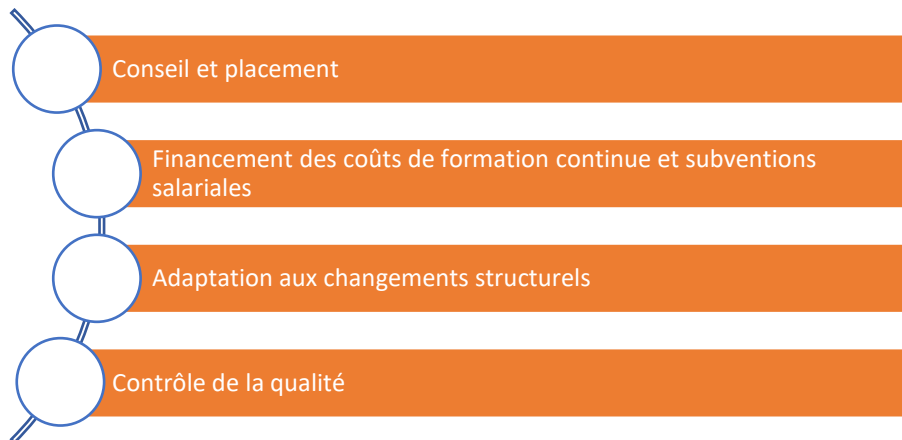
- « Eingliederungszuschuss » (subvention d'intégration).
- La BA apporte un soutien financier et des incitations aux entreprises qui embauchent des salariés âgés de 50 ans et plus, sans emploi ou menacés de chômage.
- Les entreprises le reçoivent sous forme de subvention salariale. Pour les employés âgés de 55 ans et plus, la durée de la subvention peut aller jusqu'à 36 mois, avec un montant pouvant atteindre 50 %.

**La loi sur les opportunités de qualification (QCG)** soutient les salariés, en particulier les salariés âgés, par le biais de formations continues ciblées afin de garantir leur employabilité face aux changements numériques et structurels. L'Agence fédérale pour l'emploi (BA) joue un rôle central dans la QCG en fournissant des financements et en organisant les mesures.

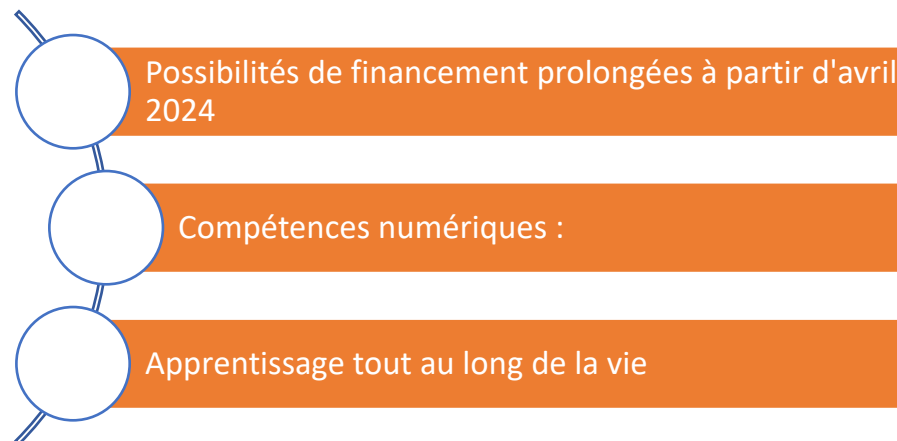
Présentation vidéo (uniquement en allemand) – <https://www.youtube.com/watch?v=UgKe-AXqv2o>

Portée de la « loi sur les opportunités de qualification – Travail en mutation »

### Principales missions de la BA dans le cadre de la QCG



### Offres spécifiques pour les salariés seniors



La BA permet ainsi aux salariés seniors de suivre le rythme des nouvelles évolutions et contribue à prolonger leur employabilité.



an association for its members, by its members...

## **Marchés du travail inclusifs pour les populations vieillissantes**

Japon – Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, Mme Minako Takasaki



# Marchés du travail inclusifs pour les populations vieillissantes au Japon



**Minako TAKASAKI**

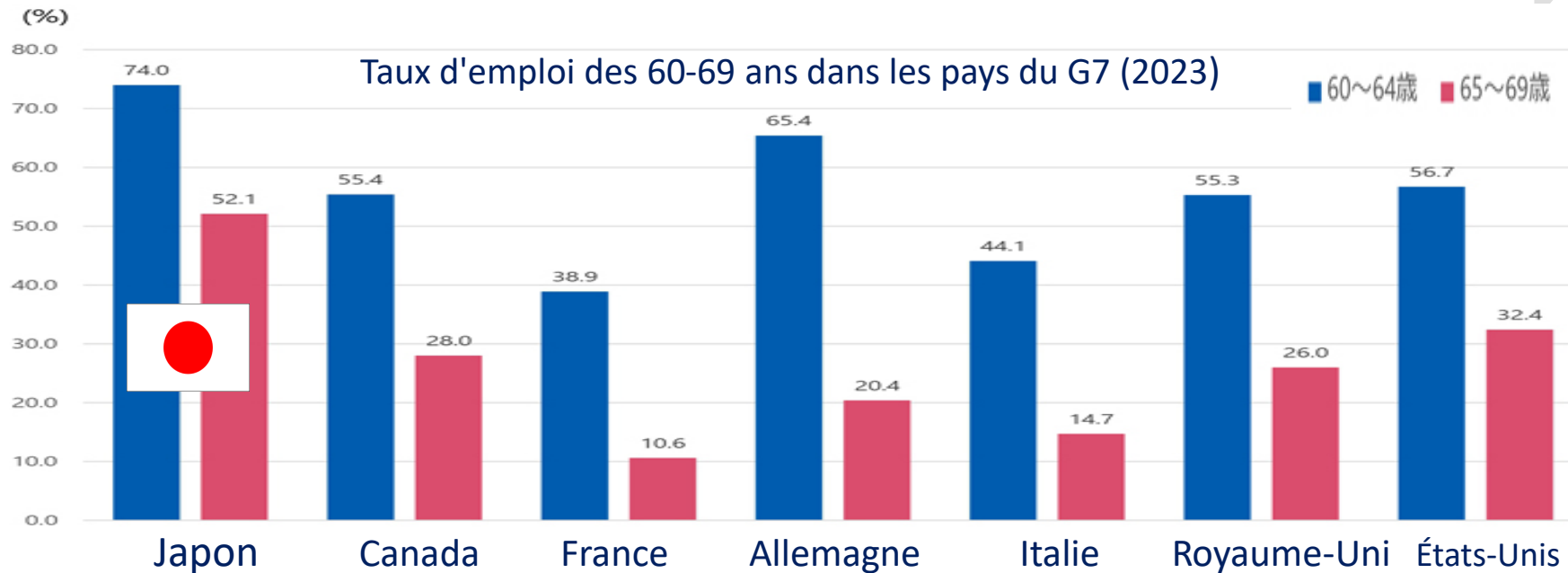
Directrice adjointe, Division des politiques de l'emploi,  
Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales (MHLW)



# État des changements démographiques au Japon



	(2022)	(Estimation pour 2070)
◆ Population totale	125 millions	90 millions
◆ Taux de natalité	1,26	1,36
◆ Taux de vieillissement	29,0 %	38,7 %
◆ Taux de population en âge de travailler (âgée de 15 à 64 ans)	59,4 %	52,1 %



(Source) Explorateur de données de l'OCDE

# Orientation des politiques de l'emploi à moyen et long terme

## Situation actuelle

✓ Le marché du travail japonais après la COVID-19

⇒ **La pénurie de main-d'œuvre redevient grave.**

✓ Marché du travail japonais à moyen et long terme

⇒ **Avec le déclin démographique, les contraintes en matière d'offre de main-d'œuvre vont s'accroître.**

⇒ **Sans une croissance et une progression adéquates de la participation au marché du travail, le nombre de personnes employées diminuera considérablement.**

(Source) Rapport de l'EPSC  
(Groupe d'étude sur la politique de l'emploi) (2024)

Encourager la participation au marché du travail de personnes issues de milieux divers et garantir la main-d'œuvre

- ✓ Réduction des longues heures de travail (→ amélioration de la productivité et augmentation du temps libre)
- ✓ **Maintien en activité des personnes âgées (générations d'âge moyen et seniors)**
- ✓ Création d'un environnement dans lequel les hommes et les femmes peuvent travailler indépendamment de leur situation familiale
- ✓ Soutenir les jeunes et les personnes handicapées
- ✓ Remédier aux pénuries de main-d'œuvre locales : encourager les mouvements depuis les zones urbaines et la participation des femmes et des personnes âgées
- ✓ Accepter les travailleurs étrangers : garantir une gestion appropriée de l'emploi par les employeurs

Utilisation de la technologie pour accroître la productivité du travail

- ✓ Suivi de l'impact des nouvelles technologies sur l'emploi
- ✓ Prise en compte des personnes susceptibles d'être remplacées par les nouvelles technologies (développement des compétences, mise en adéquation et amélioration de la productivité)

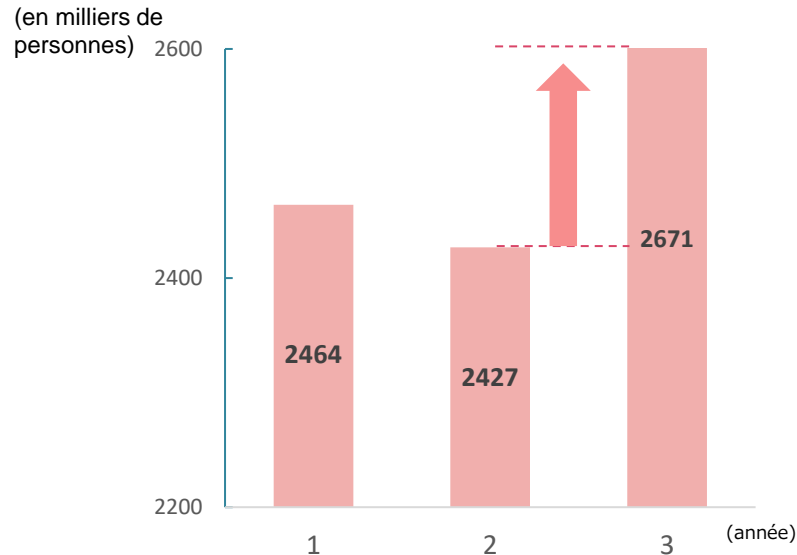
Développement des compétences et mise en relation/  
Amélioration des fonctions du marché du travail

- ✓ Développement des compétences au sein des entreprises : formation en cours d'emploi
- ✓ Développement des compétences en dehors des entreprises : formation hors du lieu de travail
- ✓ Mise en relation (PES : Hello Work, divulgation d'informations par les entreprises et création d'une base de données sur l'emploi)

Encourager le développement proactif

# Promouvoir la participation des femmes et des personnes âgées au marché du travail

## Nombre de femmes ayant un emploi (âgées de 15 à 64 ans)

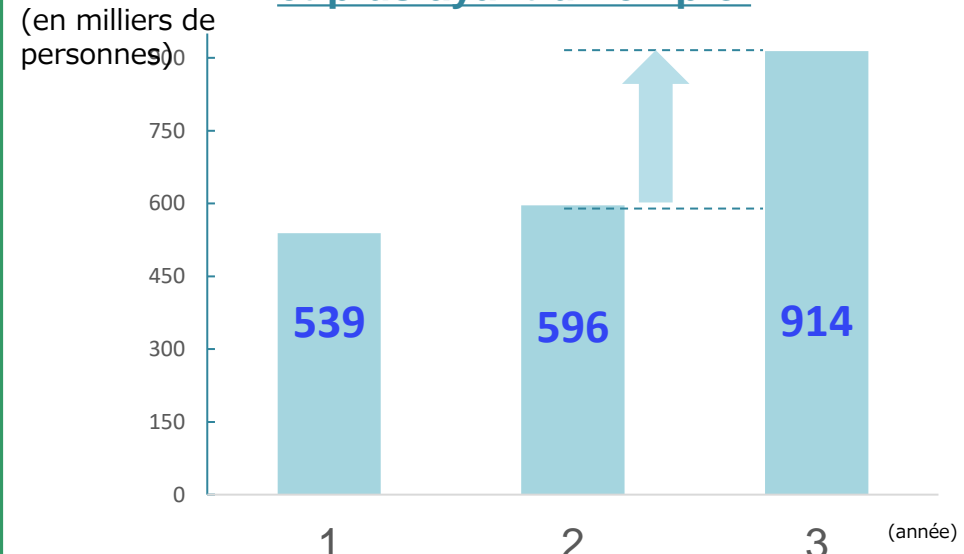


Source des données : Ministère des Affaires intérieures et des Communications, des Affaires sociales, « Statistiques sur la stabilité de l'emploi »

### Pour les femmes

- Application des lois visant à promouvoir la participation au marché du travail et à offrir des chances égales aux femmes
- Application des lois visant à soutenir les employés qui s'occupent d'enfants ou de personnes âgées
- Soutenir les demandeurs d'emploi qui élèvent des enfants (Mothers' Hello Work), etc.

## Nombre de personnes âgées de 65 ans et plus ayant un emploi



« Enquête sur la population active (tableau de base) » et Ministère de la Santé, du Travail et

### Pour les personnes âgées

- Promouvoir les mesures permettant aux personnes qui le souhaitent de travailler jusqu'à 65 ou 70 ans
- Soutenir les demandeurs d'emploi âgés dans les agences Hello Work
- Garantir diverses opportunités d'emploi dans les zones locales.
- Garantir des opportunités d'emploi dans les centres de ressources humaines Silver

# Réalisation d'une société active tout au long de la vie

## Mesures en faveur de l'emploi des personnes

### âgées



Trois principes fondamentaux

### Pour les demandeurs d'emploi âgés

- « Coin d'aide à l'activité tout au long de la vie » (depuis 2018)
- ✓ Dans 300 agences Hello Work
- ✓ Aide au réemploi pour les demandeurs d'emploi âgés de 60 ans ou plus



### Pour les entreprises

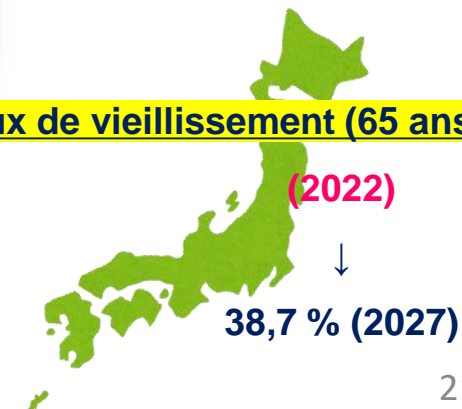
- Loi sur la sécurité de l'emploi des personnes âgées (AESEP) (entrée en vigueur en 2021)
- ✓ Obligation de maintenir les employés en poste jusqu'à l'âge de 65 ans
  - ✓ S'efforcer de garantir des opportunités d'emploi à leurs employés âgés jusqu'à l'âge de 70 ans



### Pour les zones locales

- ✓ Création d'opportunités d'emploi diversifiées dans les collectivités locales en fonction des besoins et des caractéristiques de chaque région (depuis 2022) ⇒ Centres de ressources humaines Silver
- ✓ Diffusion d'un projet modèle local pour l'aide à l'emploi des personnes âgées.

Taux de vieillissement (65 ans et plus) 29,0 %



# Structure de la mise en œuvre des services publics de l'emploi pour les personnes âgées



# Guichets spécialisés pour les personnes âgées de Hello Work

Cible

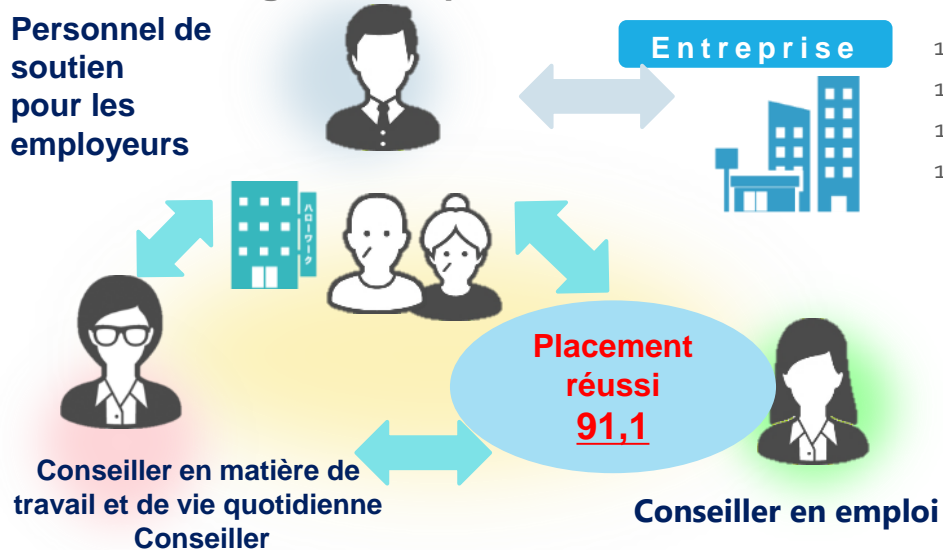
**Personnes âgées de plus de 60 ans**

\*En particulier les chômeurs de longue durée et les personnes ayant changé plusieurs fois d'emploi

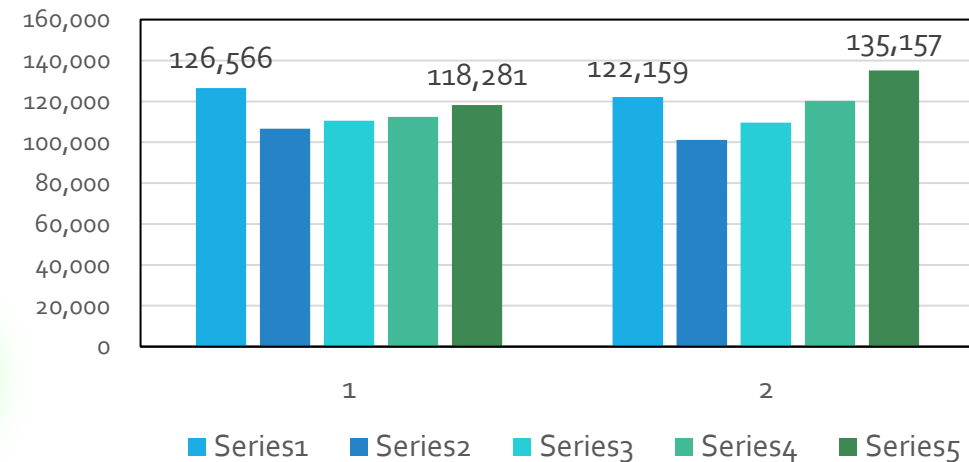
Services

- Réorganisation de la carrière professionnelle pour les années à venir, en tenant compte des besoins individuels et d'autres facteurs tels que le statut de perception de la retraite
- **Fournir des conseils et organiser des séminaires sur la planification de vie, la rédaction de CV, etc.**
- Organisation de visites de lieux de travail et de programmes d'expérience professionnelle
- **Conseiller les employeurs sur les emplois adaptés aux travailleurs âgés**
- Obtenir de nouvelles offres d'emploi ouvertes aux candidats âgés de 65 ans et plus

Systeme d'aide aux personnes âgées dans des guichets spécialisés



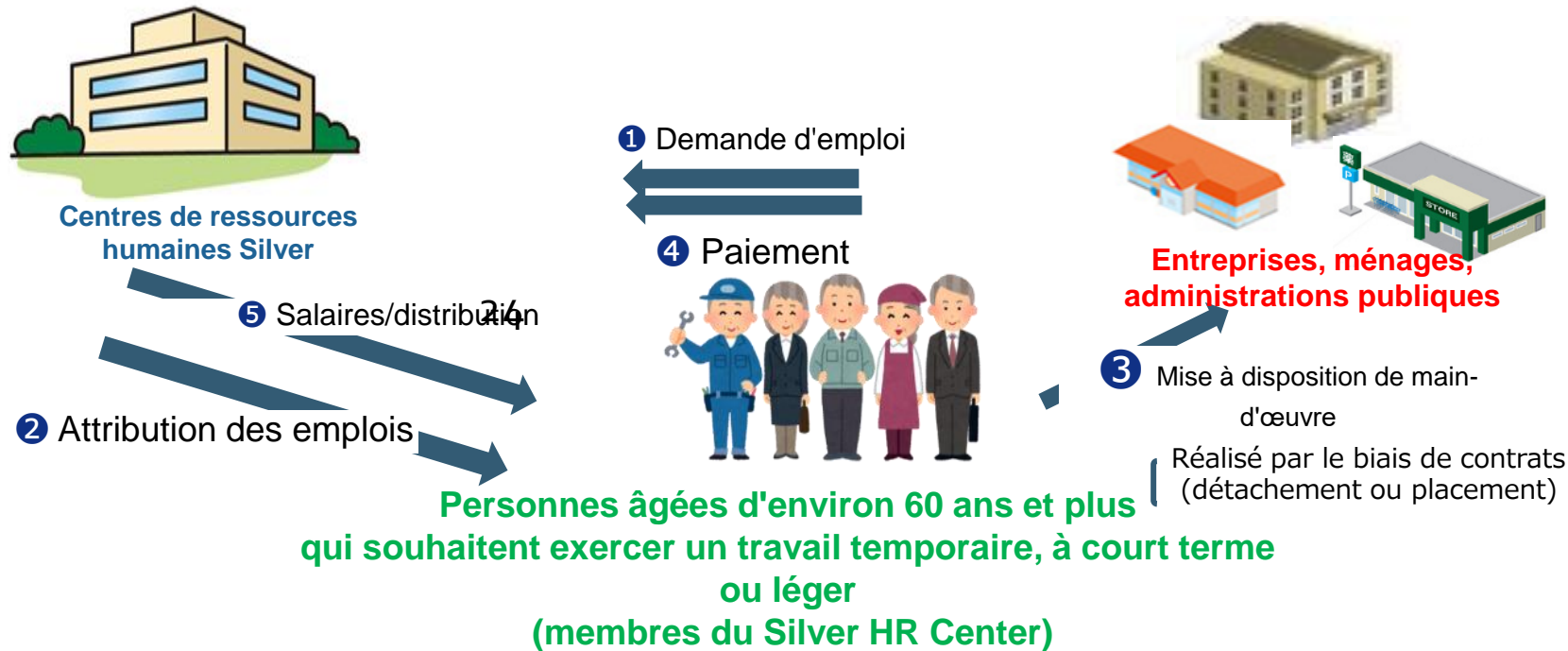
(Personnes)  
**Personnes ayant trouvé un emploi**



# Centre de ressources humaines Silver

## ○ Centre de ressources humaines Silver (exercice 2024)

**1 307** organisations ; **674 000** membres (434 000 hommes, 239 000 femmes) ;  
âge moyen **75,1 ans** ; revenu mensuel moyen **40 000 yens**



## ○ Emplois gérés par les centres de ressources humaines Silver

Les centres identifient, créent et proposent des emplois temporaires, à court terme ou légers adaptés aux **personnes âgées**, tels que le placement dans des maisons de retraite, des crèches ou des supermarchés, l'aide sociale ou ménagère, le nettoyage, la gestion de parkings à vélos, l'entretien de parcs ou l'élagage d'arbres.

\*En général, emplois d'une durée maximale d'environ 10 jours ou d'environ 20 heures par semaine

**locales**

**Soutenir/développer les économies et les communautés**

**Atténuer la pénurie de main-d'œuvre dans les entreprises et soutenir la génération en âge de travailler**

**Épanouissement personnel, meilleure santé et vie stable pour les personnes âgées**



an association for its members, by its members...

## **Marchés du travail inclusifs pour les populations vieillissantes**

France – France Travail, Mme Isabelle Ibanez


- Le taux de natalité en France est de 9,7 pour 1 000 habitants en 2024\*.
- En 2024, 12,7 % de la population française est âgée de 55 à 64 ans\*.
- Si le taux d'emploi des seniors les plus jeunes (55-59 ans) a considérablement augmenté depuis les années 2000, la France reste loin derrière ses partenaires européens, avec seulement 35 % des 60-64 ans encore en activité.
- Entre 2008 et 2024, la part des demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans est passée de 16 % à 27 %.
- Les seniors sont davantage touchés par le chômage de longue durée que les autres tranches d'âge.

En février 2025, la durée moyenne d'inscription à France Travail était de

582 jours → demandeurs d'emploi de plus de 50 ans

311 jours → demandeurs d'emploi âgés de 25 à 49 ans

 Chômage de longue durée : 35 % chez les seniors contre 19 % dans l'ensemble

 Le taux de réemploi des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans est environ 40 % inférieur à celui des 25-49 ans

- Le gouvernement s'est fixé pour **objectif de porter le taux d'emploi des 55-64 ans à 65 % « d'ici 2030 »**.

**Le rôle de France Travail est crucial :**  
**nous devons prendre l'initiative de promouvoir les atouts des seniors,**  
**sensibiliser les employeurs et proposer des solutions de recrutement sur mesure.**

## Actions clés en 2025

# Renforcement et personnalisation du soutien



Campagne lancée en juin 2025

**Former les conseillers de France Travail** à identifier les défis spécifiques auxquels sont confrontés les seniors à la recherche d'emploi (via le micro-apprentissage et des webinaires)



**Lancer des ateliers collectifs « Seniors 360 »** dans les agences locales afin de présenter l'ensemble des services dédiés.



**Mise en place de programmes « Boost 50+ »** dans les agences afin d'aider les seniors à reprendre confiance en eux grâce à la dynamique de groupe et à l'apprentissage entre pairs, à évaluer leurs compétences et à définir un projet professionnel.  
Objectif : trouver un emploi **dans les 3 à 6 mois** suivant la fin du programme.



**Proposer des ateliers « 50+ Dynamics & Perspectives »** aux demandeurs d'emploi préoccupés par les stéréotypes liés à l'âge, afin de les aider à retrouver un état d'esprit positif dans leur recherche d'emploi.



**Mettre à jour les ateliers axés sur la retraite**, en partenariat avec les organismes publics français gérant les régimes de retraite de base et complémentaires, y compris une semaine dédiée à des sessions individuelles pour les demandeurs d'emploi âgés de 58 ans et plus (afin de leur offrir des perspectives claires et de les remotiver).



## Actions clés en 2025

# Orienter les seniors vers des programmes d'immersion, des formations et promouvoir des méthodes de recrutement innovantes auprès des employeurs

### Promouvoir la mise à jour des compétences par l'immersion en premier lieu

👉 En 2024, les seniors représentaient **un peu moins de 16 % des personnes entrant en formation**, alors qu'ils représentent **27 % des demandeurs d'emploi inscrits**.

☑️ **51 % des demandeurs d'emploi âgés de 55 ans et plus** qui ont participé à un programme d'immersion ont trouvé un emploi dans les six mois.

### Développer le recours au Programme individuel d'orientation et d'accompagnement vers l'emploi (POEI)

Pour faciliter l'embauche de candidats dont les compétences ne correspondent pas entièrement aux exigences d'un poste donné. Elle permet à France Travail de financer jusqu'à 600 heures de formation préalable à l'emploi adaptée aux besoins spécifiques du poste

🎯 **Plus de 8 demandeurs d'emploi âgés de 55 ans et plus sur 10** ont trouvé un emploi dans les 6 mois.

### Programme expérimental de reconversion « Atout Senior » en Île-de-France

Programme de 8 mois en deux phases cofinancé par l'employeur, le demandeur d'emploi et France Travail :

**Formation théorique (560 h) :**  
**Immersion sur le lieu de travail (602 h)** La formation couvre divers secteurs à forte demande : comptabilité, ressources humaines, contrôle de gestion, logistique, commerce et hôtellerie.

Objectif : **1 000 seniors formés d'ici fin 2025, taux de réemploi de 80 %.**

### Encourager les méthodes de recrutement sans CV

Aider les employeurs à dépasser les stéréotypes.

« **Du stade à l'emploi** » est un événement national innovant qui utilise les valeurs du sport pour stimuler le recrutement

#### Recrutement par simulation

☑️ **1 senior sur 2 recruté de cette manière a trouvé un emploi dans les 6 mois**



an association for its members, by its members...

## **Chômage des jeunes et changements démographiques**

- Italie – Ministère du Travail, M. Romano Benini
- Canada – Emploi et Développement social Canada, Mme Sophie Graveline

# ITALIE : marché du travail et évolution démographique

Inadéquation des compétences et opportunités d'emploi  
Chômage des jeunes et changements démographiques

## MARCHÉ DU TRAVAIL ITALIEN : BONNES NOUVELLES ET TENDANCES

Malgré le ralentissement de la croissance économique depuis fin 2022, **le marché du travail italien a atteint des niveaux records d'emploi et des niveaux historiquement bas de chômage et d'inactivité.** Par rapport à septembre 2022, si l'on évalue les données disponibles en mai 2025, les phénomènes suivants concernant la dynamique du marché du travail sont enregistrés au niveau national :

- augmentation de 23 millions à 24 millions 200 mille du nombre de personnes ayant un emploi
- augmentation de 14,4 millions à 15,6 millions du nombre d'emplois à temps plein
- une diminution du nombre de chômeurs de 2,2 millions à 1,57 million (soit une baisse de 8,6 % à 6,1 %)
- une diminution du chômage des jeunes (15-24 ans) de 25 % à 19 %
- augmentation du taux d'activité de 64,8 % à 67 % et diminution du nombre de personnes inactives.
- augmentation du nombre de contrats à durée indéterminée (1,1 million de plus) et diminution du nombre de contrats à durée déterminée (330 000 de moins).
- une augmentation du taux d'emploi des diplômés et des titulaires de diplômes (actuellement 84 % et 74 % respectivement) et de l'emploi des femmes (470 000 femmes supplémentaires en emploi)

## MAUVAISES NOUVELLES POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ITALIEN

- La croissance a été particulièrement tirée par les personnes âgées de plus de 55 ans.
- Le taux d'emploi en Italie reste nettement inférieur à la moyenne de l'OCDE (62,9 % contre 70,4 % au premier trimestre 2025).
- L'inactivité atteint aujourd'hui des niveaux historiquement bas, même si elle reste élevée par rapport aux autres pays de l'OCDE.
- L'inadéquation du marché du travail et la difficulté à trouver des profils professionnels, en particulier techniques, sont assez élevées, avec une moyenne d'environ 48 %.

.....

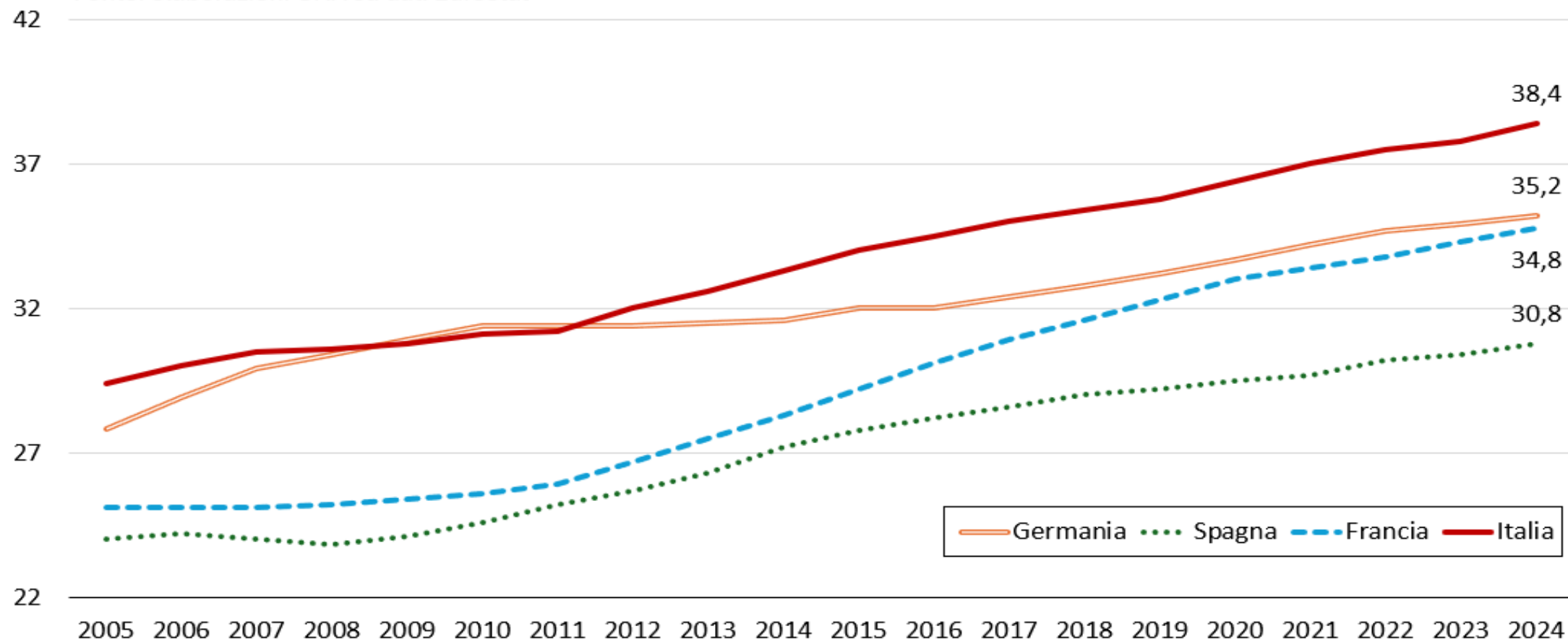
## Le problème du taux de dépendance

- Partout dans le monde, les gens vivent plus longtemps et en meilleure santé que jamais. Cette avancée remarquable s'accompagne toutefois d'une baisse de la fécondité, qui a entraîné des changements démographiques importants. **Le nombre de personnes âgées par personne en âge de travailler augmentera de 67 % d'ici 2060 dans tous les pays de l'OCDE.**
- **Le taux de dépendance de l'Italie**, c'est-à-dire le rapport entre la population en âge de prendre sa retraite et la population active, dépasse de loin ceux enregistrés dans les autres grandes économies européennes, ce qui en fait le plus élevé d'Europe. En effet, en 2024, pour 100 personnes âgées de 15 à 64 ans dans notre pays, on comptait 38,4 personnes âgées de plus de 64 ans. L'Italie a besoin de réformes majeures, car la part des personnes actives dans la population diminuera si les politiques ne sont pas modifiées, ce qui ralentira la croissance annuelle du PIB par habitant de 0,4 point de pourcentage.

#### Figura 4. INDICE DI DIPENDENZA NELLE PRINCIPALI ECONOMIE EUROPEE

Anni 2005-2024. Rapporto percentuale tra popolazione over 65 e popolazione attiva (età compresa tra 15 e 64 anni)

Fonte: elaborazioni CNA su dati Eurostat



## Alerte rouge :

La part des personnes actives dans la population totale devrait diminuer, ce qui intensifiera la pression sur les systèmes économiques et sociaux. Sans réformes ni investissements entre 2025 et 2060, la population en âge de travailler en Italie diminuera de 30 %.

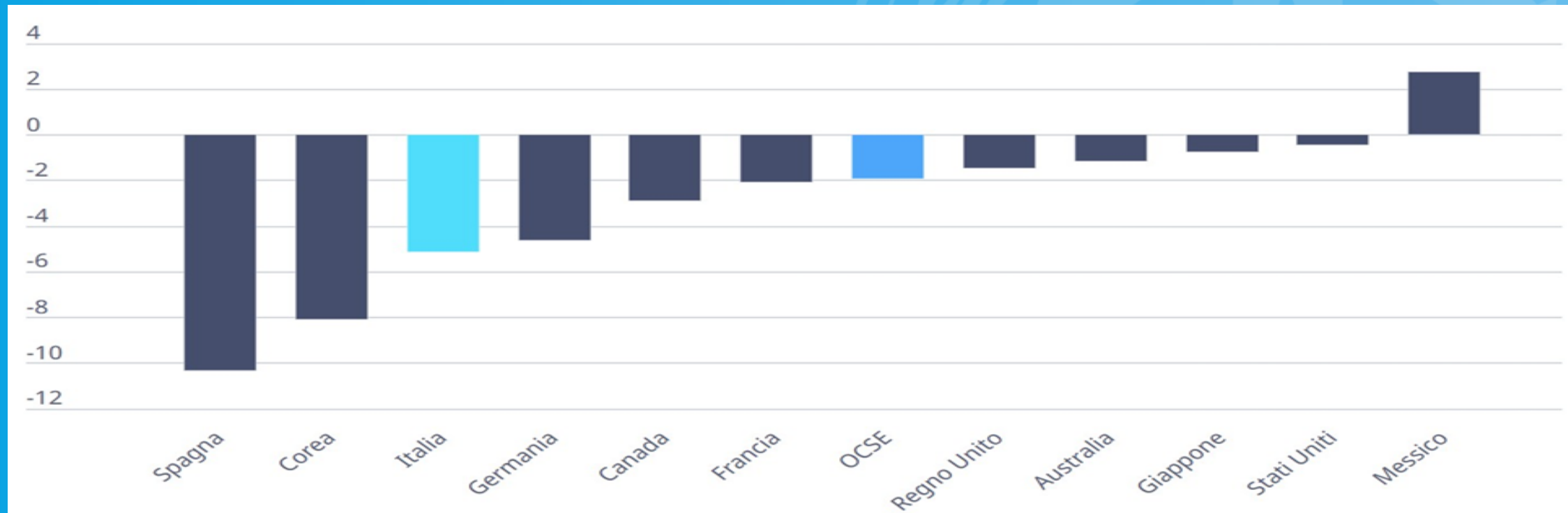
En conséquence, le nombre de personnes âgées dépendantes par personne en âge de travailler en Italie passera de 0,41 (soit une personne âgée dépendante pour 2,4 personnes en âge de travailler) à 0,76 (soit une personne âgée dépendante pour 1,3 personne en âge de travailler). En outre, au cours de la même période, le ratio entre le nombre de personnes actives et la population totale diminuera de 5,1 points de pourcentage.

## POLITIQUES SUGGÉRÉES PAR L'OCDE

- **La mobilisation des ressources humaines inutilisées** – par exemple, en réduisant d'au moins deux tiers l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes et, surtout, en activant les travailleurs âgés en bonne santé et en favorisant les voies d'immigration régulières – permettrait de compenser l'impact négatif du vieillissement de la population sur la croissance annuelle du PIB par habitant. Pour permettre la croissance du PIB par habitant,
- il faudrait également augmenter **la productivité** : si celle-ci augmentait à un rythme deux fois moins élevé que celui observé dans l'OCDE dans les années 1990 (environ 1 %), la croissance annuelle du PIB par habitant italien pourrait atteindre un niveau satisfaisant de 1,34 %. L'emploi en Italie croît beaucoup plus rapidement que le PIB, car la productivité n'augmente pas suffisamment, principalement en raison de la présence de vastes secteurs du marché du travail à faible valeur ajoutée.
- Si l'Italie continue à **allonger la durée de la vie active**, elle libérera non seulement des ressources en main-d'œuvre, mais elle allégera également le fardeau qui pèse sur les jeunes générations, qui doivent faire face aux défis économiques du vieillissement démographique tout en subissant un ralentissement de la croissance des revenus.

**Ce n'est pas seulement un problème italien. Le taux d'emploi par rapport à la population totale devrait baisser presque partout. C'est le problème le plus pertinent et le plus courant parmi les mégatendances du G7.**

Évolution prévue du ratio emploi/population entre 2023 et 2060.





G7 Working Group

an association for its members, by its members...

## **Chômage des jeunes et changements démographiques**

Canada – Emploi et Développement social Canada, Mme Sophie Graveline



# Chômage des jeunes et changements démographiques

Emploi et Développement social Canada  
Direction générale des compétences et de  
l'emploi  
Sophie Graveline

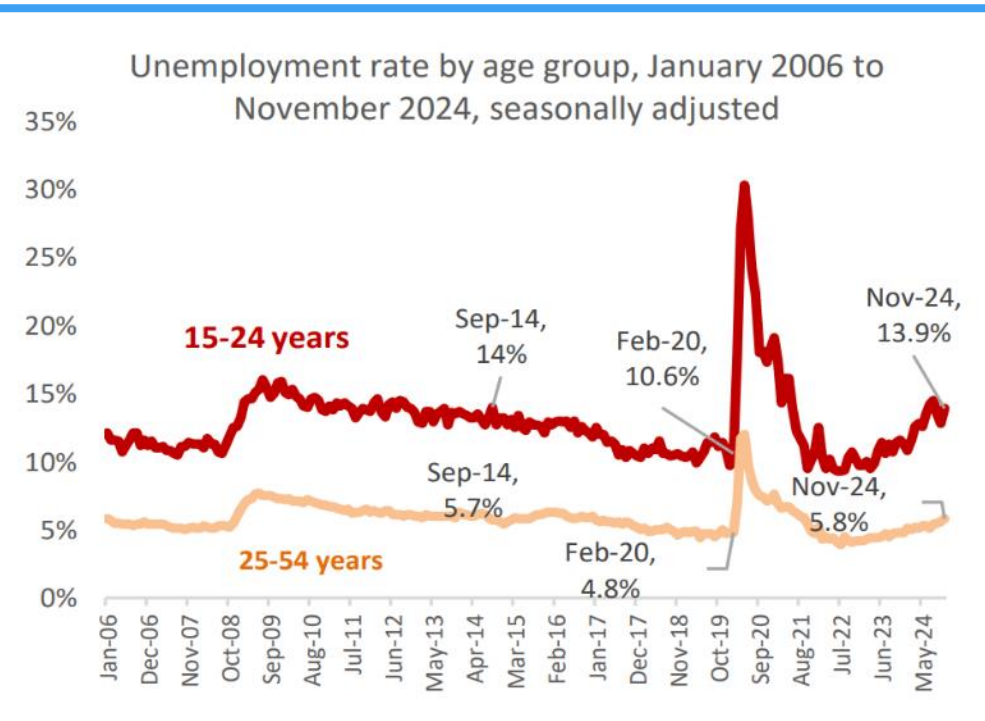
# Comprendre le chômage des jeunes

## Les taux de chômage des jeunes continuent d'augmenter

- En novembre 2024, le taux de chômage des jeunes (13,9 %) était plus de deux fois supérieur à celui du reste de la population (6,8 %).
- Pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans, il s'agissait de l'un des taux de chômage les plus élevés depuis trois ans, poursuivant la tendance à la hausse observée depuis juin 2022\*.
- Le nombre de jeunes âgés de 15 à 29 ans sans emploi, sans formation et sans études (NEET) a quant à lui atteint 815 000.

## Facteurs clés du chômage des jeunes

- Évolution démographique
- Secteurs dominés par les jeunes
- Intelligence artificielle



# Initiatives fédérales en matière d'emploi des jeunes

## Stratégie pour l'emploi et les compétences des jeunes (YESS)

La stratégie YESS est une initiative horizontale du gouvernement du Canada qui offre 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'un soutien à l'emploi, d'acquérir de l'expérience professionnelle et de développer les compétences nécessaires pour trouver et conserver un emploi de qualité.

La stratégie YESS comprend deux programmes clés :



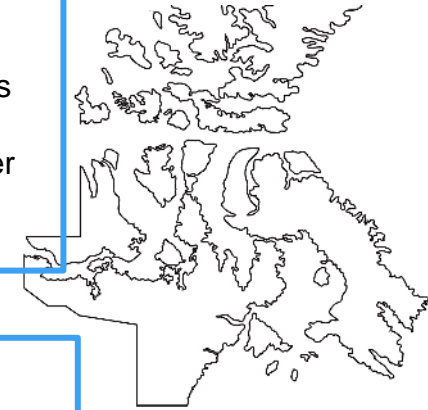
# Accords bilatéraux sur le marché du travail avec les provinces et les territoires

Les ententes bilatérales sur le développement du marché du travail (EDMT) conclues avec les provinces et les territoires permettent de concevoir et d'offrir des mesures de soutien à la formation et à l'emploi qui aident les jeunes à acquérir les compétences et l'expérience professionnelle dont ils ont besoin pour trouver et conserver un emploi.

## Nunavut

### Programme Compétences Canada Nunavut

- Ce programme vise à promouvoir et à mieux faire connaître le secteur des métiers spécialisés et de la technologie auprès des élèves du Nunavut en tant que choix de carrière privilégié.
  - Il identifie et sélectionne également les métiers et technologies actuels afin de s'assurer que les programmes reflètent les besoins du territoire et encouragent les femmes à se lancer dans les métiers spécialisés. Au total, **596 jeunes** ont participé au programme.



## Ontario

### Programme Connexion emploi jeunesse (CEJ)

- Offre aux jeunes une expérience de travail et leur permet de développer ou de renforcer leurs compétences en matière d'employabilité, de gestion personnelle et de maintien en emploi grâce à des stages et à des occasions d'apprentissage par l'expérience, ce qui améliore leur employabilité et leur maintien en emploi.
- De 2022 à 2023, le programme YJC a aidé **7 243** clients.



# Service national de placement du Canada

[La Banque d'emplois](#) est le service national de l'emploi du Canada. Il s'agit d'un service en ligne gratuit qui fournit des informations sur l'emploi et le marché du travail. Les fonctionnalités spécifiques de la Banque d'emplois aident les jeunes Canadiens à trouver du travail et à planifier leur carrière, et facilitent le recrutement et l'embauche pour les employeurs à travers le pays.

## Page d'accueil pour les jeunes Canadiens

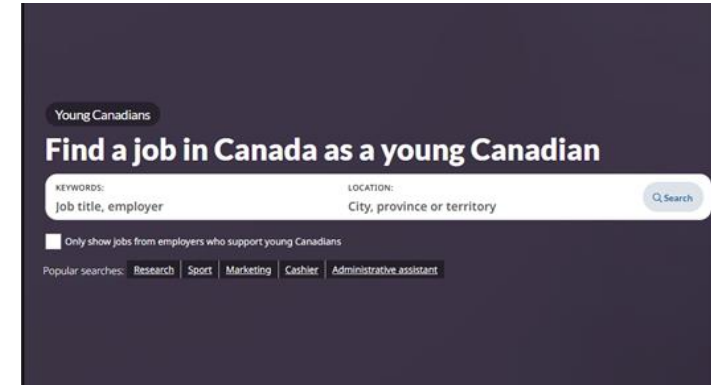
[La page d'accueil](#) aide les jeunes à rechercher un emploi d'été et fournissent aux jeunes des conseils pour rechercher des emplois et

## Page des services de planification de carrière

[Les services de planification de carrière](#) comprennent un outil [de transition entre l'école et le travail](#) et [des questionnaires d'orientation professionnelle](#) qui aident les jeunes à prendre des décisions éclairées concernant leur éducation et à trouver les emplois et les carrières qu'ils

## Services d'information sur le marché du travail

[Les services d'information sur le marché du travail](#) de Job Bank aident les jeunes Canadiens en apprenant davantage sur les professions qui les intéressent, notamment y compris les salaires, les compétences requises et les exigences en matière de formation



Young Canadians

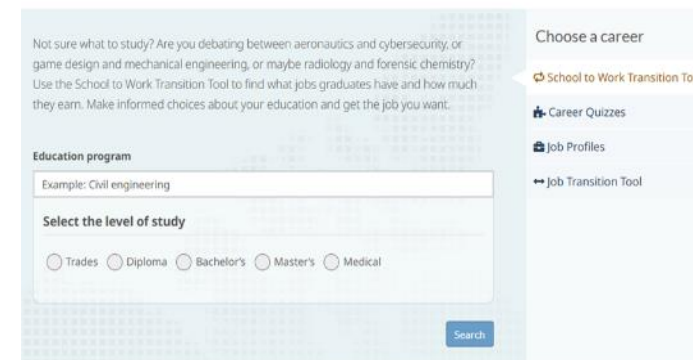
### Find a job in Canada as a young Canadian

KEYWORDS: job title, employer      LOCATION: City, province or territory      Q Search

Only show jobs from employers who support young Canadians

Popular searches: Research Sport Marketing Cashier Administrative assistant

## Plan your transition from school to work



Not sure what to study? Are you debating between aeronautics and cybersecurity, or game design and mechanical engineering, or maybe radiology and forensic chemistry? Use the School to Work Transition Tool to find what jobs graduates have and how much they earn. Make informed choices about your education and get the job you want.

Choose a career

- School to Work Transition Tool
- Career Quizzes
- Job Profiles
- Job Transition Tool

Education program

Example: Civil engineering

Select the level of study

Trades  Diploma  Bachelor's  Master's  Medical

Search





an association for its members, by its members...

## **Inadéquation des compétences et opportunités d'emploi**

- Italie – Ministère du Travail, M. Romano Benini
- Japon – Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, Mme Minako Takasaki

## Les chiffres du déséquilibre italien

- Dans le secteur des services, les plus grandes difficultés de recrutement sont observées dans les domaines de l'informatique et des télécommunications (49,5 %). Des difficultés sont également enregistrées dans les services de transport, de logistique et d'entreposage (47,6 %) et dans les services de tourisme, d'hébergement et de restauration (46,7 %).
- Le phénomène de difficulté à recruter touche toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, à l'exception des grandes entreprises (500 salariés ou plus), qui ont des difficultés à recruter seulement 3 personnes sur 10.
- Les entreprises rencontrent des difficultés pour recruter des ressources humaines dans environ 48 % des cas, quel que soit le type de profession. Seuls les cols blancs et les professionnels non qualifiés représentent environ 35 %.
- Dans l'ensemble, les employeurs passent plus de 4 mois à rechercher le personnel le plus difficile à trouver. Les délais les plus longs sont enregistrés dans les secteurs traditionnels, tels que l'industrie textile, l'habillement, le cuir et la chaussure, l'industrie du bois et du meuble, et la construction (entre 5,7 et 6 mois). Les secteurs des services de soutien opérationnel aux entreprises et aux particuliers, des services à la personne et des services touristiques enregistrent des délais plus courts (3,6 mois en moyenne).

## POLITIQUE ET SOLUTIONS

- **DÉVELOPPER ET RENFORCER LES SERVICES DE L'EMPLOI** dans leurs relations avec les entreprises et dans l'orientation des chômeurs et des personnes en reconversion professionnelle
- **AUGMENTER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL.** Activer les inactifs. En Italie, l'activation des NEET inactifs de moins de 29 ans entraînerait une augmentation de l'emploi de 1,2 million de travailleurs, avec une augmentation conséquente du taux d'activité.
- **AUGMENTER LA CONTINUITÉ DE L'EMPLOI ET LE VIEILLISSEMENT ACTIF** au-delà de 65 ans et la durée moyenne de la vie active, qui en Italie est inférieure de trois ans à la moyenne de l'OCDE.
- **AUGMENTER LE NOMBRE DE FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL** . En Italie, environ trois millions de femmes ne travaillent pas et ne sont pas actives sur le plan économique en raison de leurs responsabilités familiales.

## INSTRUMENTS, SERVICES, PES ET RÉSULTATS

- Les politiques actives mises en place par le gouvernement et les régions portent leurs fruits, avec une augmentation de l'emploi d'environ 1,3 million d'emplois en trois ans, dont la moitié pour les moins de 35 ans. Ces politiques sont promues et gérées par le réseau des **services publics de l'emploi**.
- L'Italie doit notamment rattraper son retard en matière de diffusion des compétences techniques, en particulier technologiques, y compris parmi les jeunes générations. C'est pourquoi les services publics de l'emploi (SPE) des régions italiennes, par l'intermédiaire de leurs centres pour l'emploi, mènent des actions massives d'orientation et de soutien dans le cadre de formations, qui ont concerné environ 600 000 jeunes inactifs et chômeurs au cours des deux dernières années. Les expériences menées au niveau local en matière de politiques et d'investissements visant à soutenir les femmes défavorisées ayant des responsabilités familiales donnent de bons résultats et débouchent sur des modèles intéressants.

## BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN MAIN-D'ŒUVRE 2025-2029

Settore economici	Fabbisogno totale 2025-2029 (v.a.)		Fabbisogno totale 2025-2029 (quote %)	
	Scenario		Scenario	
	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo
Agricoltura, silvicoltura e pesca	101.000	108.000	3,1	2,9
Industria in senso stretto	552.000	631.000	16,8	17,0
Costruzioni	203.000	242.000	6,2	6,5
Servizi	2.423.000	2.740.000	73,9	73,6
<b>Totale*</b>	<b>3.279.000</b>	<b>3.721.000</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## POLITIQUE GOUVERNEMENTALES : RELIER L'EMPLOI, L'INCLUSION ET L'INNOVATION

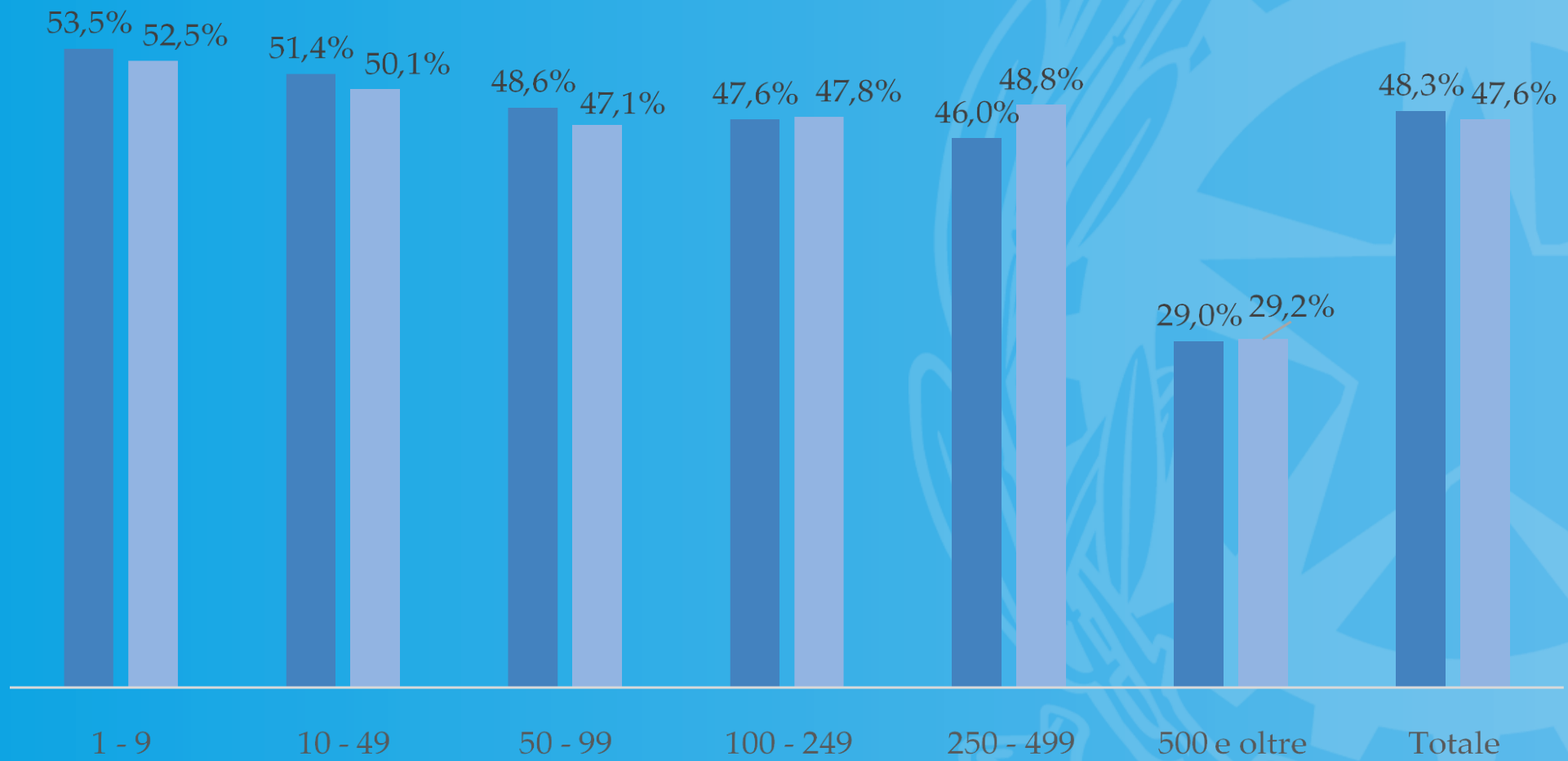
Afin d'améliorer la qualité de l'emploi en Italie et d'avoir un impact sur les facteurs de productivité, le gouvernement italien et le ministère du Travail prévoient un système d'intervention qui agira sur les leviers suivants en matière d'investissement et de politique publique :

- soutien à la formation continue et à l'innovation en matière de compétences dans les entreprises, grâce à de nouvelles éditions du Fonds pour les nouvelles compétences et aux innovations introduites ;
- activation du système d'attestation, de validation et de certification des compétences, en particulier dans le domaine de la formation en entreprise ;
- amélioration de la formation technique, en particulier la formation technique supérieure ;
- renforcement du système dual reliant l'école, la formation et le travail (objectifs du PNRR déjà atteints) ;

## CONNECTER L'EMPLOI, L'INCLUSION ET L'INNOVATION -2

- plan de formation obligatoire aux compétences numériques pour les chômeurs bénéficiant des allocations Naspi (600 000 cours ont déjà commencé et le même nombre doit être achevé d'ici 2025) ;
- lancement de la plateforme EDO pour la fourniture d'une formation numérique de base aux NEET, aux chômeurs et aux personnes sans emploi ;
- Plan national pour l'auto-emploi et le soutien au démarrage d'activités indépendantes et professionnelles ;
- Lancement de la plateforme numérique nationale Siisl pour l'accès et la promotion des politiques actives ;
- Promotion des contrats de bien-être et de productivité dans les entreprises.
- Lier les incitations au travail aux secteurs stratégiques et aux choix des entreprises en matière d'innovation et de durabilité.

# Difficoltà à trouver du personnel selon la taille de l'entreprise - % du chiffre d'affaires total



## Besoin par type de formation et niveau d'éducation - valeurs absolues et pourcentages

Istruzione	Fabbisogno totale 2025-2029 (v.a.)		Fabbisogno totale 2025-2029 (quote %)	
	Scenario		Scenario	
	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo
Formazione terziaria (universitaria e ITS Academy)	1.237.000	1.341.000	38,9	37,1
Formazione secondaria di secondo grado (licei)	127.000	148.000	4,0	4,1
Formazione secondaria di secondo grado (tecnico- professionale)	1.428.000	1.662.000	44,9	46,0
Formazione inferiore al secondo ciclo di istruzione	386.000	463.000	12,2	12,8
<b>Totale (esclusa Agricoltura, silvicoltura e pesca)*</b>	<b>3.178.000</b>	<b>3.613.000</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## Difficulté à trouver des travailleurs par groupe professionnel - Part en % du chiffre d'affaires total

PROFESSIONAL GROUP	2024	2025
Directors, managers and executives in private companies	54,3%	61,0%
Intellectual, scientific, and highly specialized professions	55,2%	55,6%
Technical professions	53,4%	54,8%
Office workers	32,2%	32,1%
Skilled professions in commercial and service activities	45,2%	44,9%
Skilled workers	60,6%	55,3%
Plant operators, fixed and mobile machinery operators, motor vehicle drivers	46,3%	46,2%
Unskilled workers	36,7%	35,6%
<b>Total</b>	<b>48,30%</b>	<b>47,60%</b>

Fonte: elaborazione su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema informativo Excelsior

**Merci !!!!!**



an association for its members, by its members...

## **Inadéquation des compétences et opportunités d'emploi**

Japon – Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, Mme Minako Takasaki



# Inadéquation des compétences et opportunités d'emploi au Japon

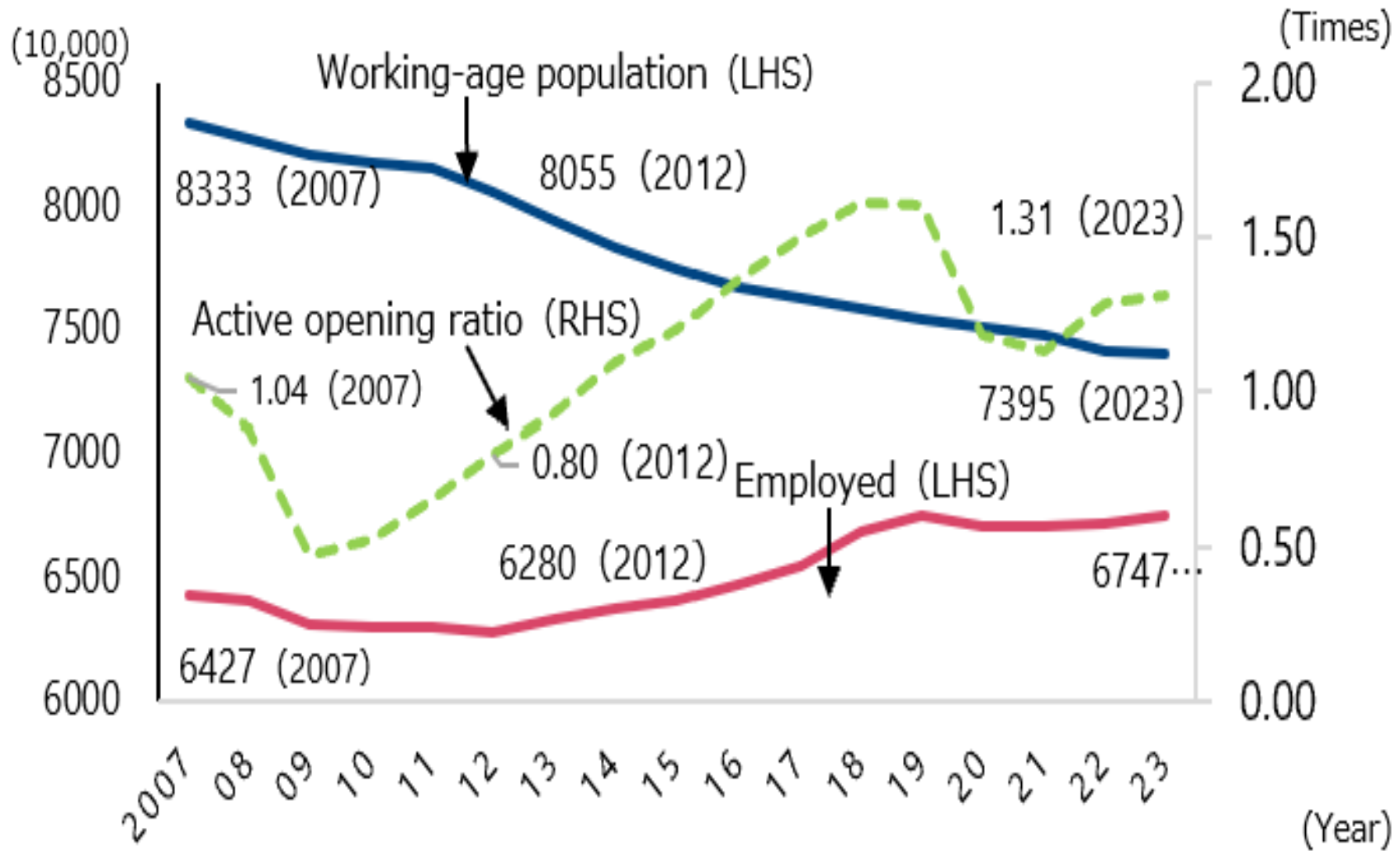


Personnage officiel de l'Exposition universelle d'Osaka-Kansai : Myaku Myaku  
©Expo 2025

**Minako TAKASAKI**

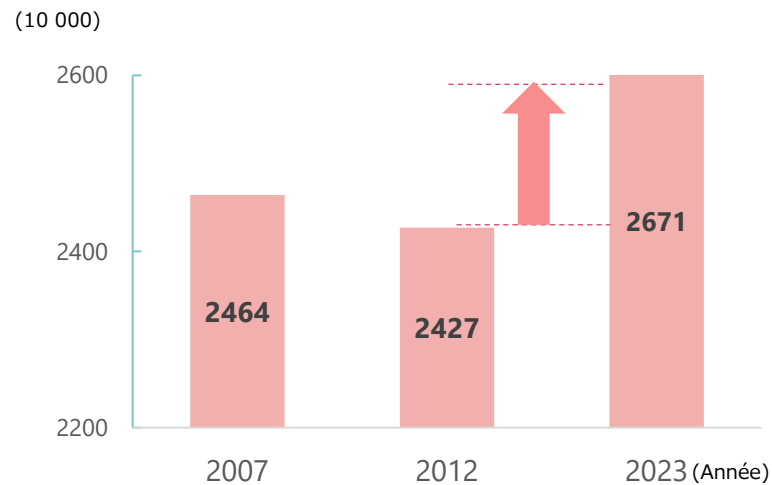
Directrice adjointe, Division des politiques de  
l'emploi,  
Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires  
sociales (MHLW)



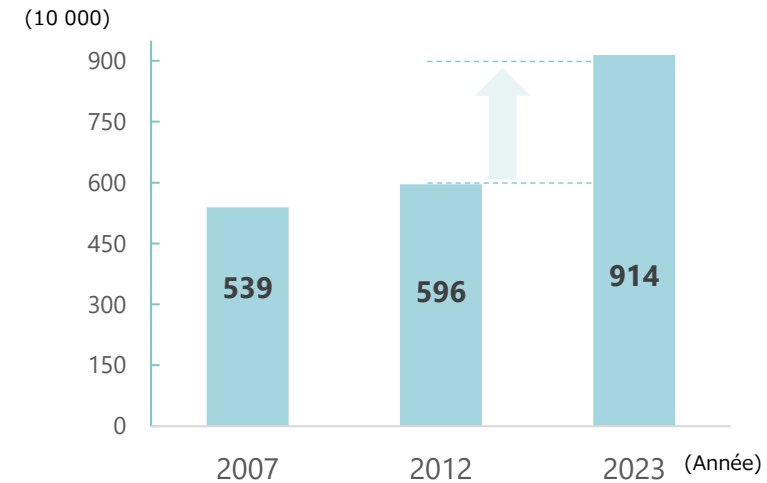


## Initiatives clés visant à encourager les femmes et les personnes âgées à participer au marché du travail

### Femmes actives (âgées de 15 à 64 ans)



### Actives (Plus de 65 ans)



### Femmes

- Application des lois visant à promouvoir la participation au marché du travail et à offrir des chances égales aux femmes
- Application des lois visant à soutenir les employés qui s'occupent d'enfants ou de personnes âgées
- Soutenir les demandeurs d'emploi qui élèvent des enfants (Mothers' Hello Work)

### Personnes âgées

- Promouvoir les mesures permettant aux personnes qui le souhaitent de travailler jusqu'à 65 ou 70 ans
- Soutenir les demandeurs d'emploi âgés dans les agences Hello Work
- Garantir diverses opportunités d'emploi dans les zones locales
- Garantir des opportunités d'emploi dans les centres de ressources humaines Silver

## 1. Amélioration de la gestion de l'emploi et de la productivité

### ■ Promotion de la création de lieux de travail attractifs

**Conseils aux employeurs** confrontés à une pénurie de main-d'œuvre

### ■ Subventions

- Aux employeurs qui ont œuvré à l'amélioration de la gestion de l'emploi et de la productivité dans leur entreprise
- Aux employeurs et associations professionnelles qui s'engagent à réduire le temps de travail tout en améliorant leur productivité
- Aux PME qui ont augmenté le salaire de base minimum sur le lieu de travail et ont parallèlement investi dans des équipements
- Aux employeurs qui convertissent les contrats précaires en contrats à durée indéterminée et améliorent les conditions de travail de leurs employés
- Aux employeurs du secteur de la construction qui améliorent la gestion de l'emploi

### ■ Mesures spéciales pour le secteur des soins

- **Utilisation de technologies** telles que les robots d'aide à la personne
- Soutenir les prestataires de services de soins dans la gestion collaborative et à grande échelle afin d'améliorer les environnements de travail

## **2. Promotion de la mise en relation entre les demandeurs d'emploi et les entreprises**

### ■ Promotion de la mise en relation chez Hello Work

- Soutien intensif de Hello Work aux **secteurs à forte demande confrontés à des pénuries de main-d'œuvre**, en collaboration avec les associations professionnelles.  
(santé, aide sociale, construction, sécurité et transports)

### ■ Amélioration des opportunités d'emploi en fonction des besoins

- Développer et promouvoir activement les offres d'emploi **en fonction des besoins des demandeurs d'emploi**

## **3. Création d'emplois de qualité dans les régions**

### ■ Projets régionaux de création et d'activation de l'emploi

- Les préfetures mettent en œuvre des projets sur des thèmes relevant de leur autonomie, **en fonction de la situation actuelle et des défis locaux en matière d'emploi, ainsi que des contributions des parties prenantes locales.**

### 4. Promotion du développement des ressources humaines

#### ■ Formations

- **Formation professionnelle publique** visant à promouvoir le réemploi et la reconversion professionnelle, en mettant l'accent sur les secteurs confrontés à une pénurie de main-d'œuvre ou de travailleurs qualifiés
- Organisation de formations en collaboration entre le gouvernement national et le secteur de la construction

#### ■ Subventions aux employeurs qui permettent à leurs employés de suivre une formation professionnelle

- Le gouvernement **subventionne** partiellement **les coûts de formation ou les salaires pendant la période de formation.**

### 5. Amélioration de l'environnement de travail des travailleurs étrangers

#### ■ Amélioration de la gestion de l'emploi

- Mise en place d'un système de contrôle, de conseil et d'assistance par le biais de visites sur les lieux de travail

#### ■ Subventions aux employeurs qui améliorent le lieu de travail pour les travailleurs étrangers

- Le gouvernement subventionne partiellement les coûts liés à ces améliorations

#### ■ Programmes d'aide à l'emploi et au maintien en poste

- Offrir aux employés étrangers des programmes spéciaux visant à améliorer leurs compétences en communication sur le lieu de travail et à soutenir leur emploi et leur maintien en poste

#### ■ Séminaires destinés aux responsables de l'entreprise chargés de la gestion de l'emploi des travailleurs étrangers (projet pilote)

- Séminaires visant à acquérir les connaissances nécessaires pour employer des étrangers



G7 Working Group

an association for its members, by its members...

## **Disparités entre les sexes et dynamique de l'emploi**

Royaume-Uni – Ministère du Travail et des Retraites, Mme Charlotte Glancy

# Les rôles clés du système britannique de paiement pour services environnementaux (PES) dans la promotion de l'égalité des sexes en matière d'opportunités d'emploi.



Department  
for Work &  
Pensions

23<sup>rd</sup> septembre 2024

**Charlotte Clancy et Henrikas Macaitis**

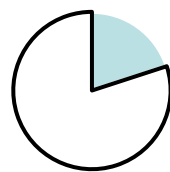
Division Stratégie internationale du ministère britannique du Travail et des Retraites (DWP)

# Inactivité économique et égalité des sexes au Royaume-Uni

- Le plan pour relancer l'emploi en Grande-Bretagne détaille les niveaux élevés d'inactivité économique chez les femmes :



En 2023, le taux d'inactivité économique des femmes était supérieur de 7,3 points de pourcentage à celui des hommes, ce qui signifie que l'écart de participation entre les sexes est plus important que dans les économies les plus performantes.



L'une des principales raisons de cette situation 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.



Même lorsque leurs responsabilités familiales prennent fin, les femmes peuvent avoir du mal à réintégrer le marché du travail en raison d'un manque de confiance ou de qualifications obsolètes.

# Comblers le fossé en matière de participation : le rôle de Jobcentre Plus

- Le Plan to Get Britain présente une série de réformes visant à promouvoir l'égalité des sexes et à autonomiser tous les individus sur le marché du travail, conformément à la mission de croissance du Royaume-Uni.



**Jobcentre Plus** offre un accompagnement personnalisé à l'emploi grâce à des rendez-vous avec des conseillers 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.



Il 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.



Les professions administratives et de secrétariat sont de plus en plus automatisées. Jobcentre Plus peut orienter les femmes vers des formations numériques afin de remédier à l'impact sexospécifique des tendances futures du marché du travail.

## Comblent le fossé en matière de participation : soutien aux aidants

- Le plan « Get Britain Working » (Remettre la Grande-Bretagne au travail) présente des réformes visant à aider les personnes ayant des responsabilités familiales à trouver un emploi, notamment une augmentation de l'allocation pour aidants familiaux et le lancement du site d'information « Job Help » (Aide à l'emploi).

**L'allocation pour aidants** a été augmentée de 45 £ par semaine et les critères d'éligibilité ont été élargis. Près de 70 % des bénéficiaires de l'allocation pour aidants sont des femmes, qui bénéficieront désormais d'une plus grande flexibilité pour exercer un emploi rémunéré tout en assumant leurs responsabilités d'aidants.

**Job Help** est un site de campagne qui intègre des services d'aide et d'information destinés aux personnes qui concilient travail et prise en charge d'un proche. 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 familiales.

# Liens importants

Document d'orientation « Get Britain Working » (Remettre la Grande-Bretagne au travail) - <https://www.gov.uk/government/publications/get-britain-working-white-paper/get-britain-working-white-paper>

Document d'orientation « Next Steps to Make Work Pay » (Prochaines étapes pour rendre le travail rémunérateur) - <https://www.gov.uk/government/publications/next-steps-to-make-work-pay/next-steps-to-make-work-pay-web-accessible-version>

Document d'orientation « Skills England » (Compétences Angleterre) - <https://www.gov.uk/government/publications/skills-england-report-driving-growth-and-widening-opportunities>

Examen « Keep Britain Working » - <https://www.gov.uk/government/publications/keep-britain-working-terms-of-reference/keep-britain-working-terms-of-reference>



# G7 Working Group

an association for its members, by its members...

## Échange ouvert et réflexions



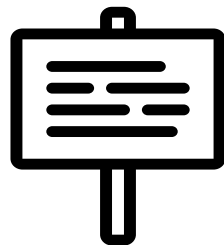


# G7 Working Group

an association for its members, by its members...

## Conclusion et perspectives





Tous les documents seront envoyés aux participants après le webinaire.

Tous les documents seront envoyés aux participants à la fin du webinaire.

Nous enverrons tous les documents aux participants à la fin du webinaire.



Toutes les questions seront résumées après le webinaire. Si vous avez des questions supplémentaires, veuillez contacter Nicole Clobes.

Toutes les questions seront traitées à la fin du webinaire. Pour toutes questions additionnelles, merci de contacter Nicole Clobes.

Todas las preguntas serán atendidas después del webinar. Para cualquier otra pregunta, pueden contactar con Nicole Clobes.



[nicole.clobes@wapes.org](mailto:nicole.clobes@wapes.org)



Une courte enquête sera disponible à la fin du webinaire. Nous vous remercions d'avance pour vos commentaires.

Une courte enquête sera disponible à la fin du webinaire. Nous vous remercions d'avance pour vos commentaires.

Se compartirá una breve encuesta al final del evento. Les agradecemos de antemano sus comentarios.



Merci !

¡Gracias!

Merci !

