La pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Allemagne relève de la fiction

Karl Brenke

Traducteur : Isabelle Bourgeois

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/rea/4353>

DOI : 10.4000/rea.4353

ISBN : 978-2-8218-1136-2

ISSN : 1965-0787

Éditeur

CIRAC

Édition imprimée

Date de publication : 16 décembre 2011

Pagination : 5-11

ISSN : 1156-8992

Référence électronique

Karl Brenke, « La pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Allemagne relève de la fiction », *Regards sur l'économie allemande* [En ligne], 103 | décembre 2011, mis en ligne le 01 décembre 2013, consulté le 20 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/rea/4353> ; DOI : 10.4000/rea.4353

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Allemagne relève de la fiction

Karl Brenke

Karl Brenke,
sociologue,
spécialiste du
marché du travail
au DIW (Berlin)

A en croire les voix de Cassandra des fédérations patronales, un sombre avenir guette l'Allemagne. A intervalles réguliers, depuis le début des années 2000, elles prophétisent la survenue de problèmes appelant une solution d'urgence, faute de quoi le pays sombrerait dans la catastrophe. Ainsi par exemple en 2001 : alors que s'engageait le cycle de ralentissement conjoncturel, elles se mirent à déplorer la perte de compétitivité internationale de l'Allemagne. Comme on pouvait le prévoir, la plupart des médias se joignirent à ce chœur, selon la règle qui veut que seules les mauvaises nouvelles soient vendeuses. Pourtant, ce n'étaient là que vaticinations : en effet, à cette époque-là, la balance commerciale restait largement excédentaire ; simplement, en cette phase de ralentissement conjoncturel, l'excédent était moins élevé que durant la phase de croissance qui précédait. Il est vrai qu'en réalité, le but n'était pas de se livrer à une analyse objective et factuelle de la situation présente ; ce qui importait alors, c'était de diffuser un scénario d'épouvante pour inciter les salariés à la modération salariale. Peu de temps après démarra un nouveau chœur de lamentations sur le fait que les Allemands avaient trop de loisirs et que le coût du travail était trop élevé. Les salariés devaient travailler plus – de préférence à salaires constants. Cette affirmation non plus, qui faisait des Allemands les « champions du monde » du temps libre, ne correspondait guère à la réalité.

Ces derniers temps, les récriminations portent sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, et les politiques sont appelés à lever les barrières à l'immigration de salariés issus de pays tiers pour remédier à cette présumée pénurie de salariés qualifiés. Ici aussi, l'intention est limpide : une telle immigration ferait pression sur les salaires. Quant aux observateurs étrangers, notamment des pays voisins, ils sont tentés d'y voir, sans doute un peu vite, la fin annoncée du modèle de compétitivité allemande...

La baisse démographique est plus que compensée par la hausse de l'activité

Dans le débat sur l'offre de main-d'œuvre en Allemagne, on se réfère généralement au vieillissement démographique. Et de fait, la population en âge de travailler diminue. Ainsi, dans la tranche d'âge des 15 à 64 ans, le nombre de personnes a reculé de 1,9 million au cours de la décennie écoulée, soit une baisse de plus de 3 %. Ce constat a effectivement de quoi inquiéter, puisqu'une baisse de la population ne s'observe que dans quelques autres pays est-européens (pays baltes, Hongrie, Bulgarie). Or en Allemagne, cette évolution démographique n'a eu aucune répercussion sur le marché de l'emploi. Durant la même décennie en effet, la population active (c'est-à-dire les actifs occupés plus les inactifs) a, elle, considérablement augmenté : la cohorte des 15 à 64 ans s'est accrue de près de 1,3 million de personnes, et celle des 65 ans et plus de près de 300 000. Autrement dit : l'évolution démographique a été plus que compensée par celle des comportements déterminant l'activité.

Depuis 2000,
population active en hausse

**Allemagne. 2000-2010 :
Evolution (en milliers) de la population des 15-64 ans et de la population active**

Source des données: Destatis; calculs de l'auteur.

Mutation des comportements...

Pour comprendre cette évolution des comportements, il faut considérer les deux critères clés que sont l'âge et le sexe des actifs. Et pour mieux en mesurer l'ampleur, il convient de rapporter l'état réel de la situation à une projection prenant pour hypothèse que ces comportements seraient demeurés inchangés (application de la méthode shift share). Dans ce modèle, le taux d'activité (part de la population active dans les différentes tranches d'âge et selon les sexes) reste constant dans le temps, mais le nombre de personnes que compte chacune de ces cohortes évolue conformément à la réalité (Brenke/Zimmermann, 2011).

... surtout chez les femmes et les hommes de plus de 55 ans

Or cette simulation révèle que la plus forte mutation des comportements s'observe chez les femmes, et chez les hommes de plus de 55 ans. Chez les hommes de moins de 55 ans, l'évolution dans la réalité et la simulation concordent largement ; on pouvait s'y attendre, puisque dans ce groupe, le taux d'activité est traditionnellement élevé. Ainsi, dans la population active, le nombre d'hommes de moins de 55 ans a reculé de 800 000 entre 2000 et 2010. A l'inverse, le nombre de femmes du même âge a augmenté de 480 000 ; si leur taux de participation à la vie active ne s'était pas modifié, ce nombre aurait baissé de 260 000. Mais ce sont les plus âgés qui ont le plus contribué à la hausse de la population active. Si leur comportement n'avait pas changé, le nombre de seniors (plus de 55 ans) actifs serait aujourd'hui identique à ce qu'il était en 2000. Or dans la réalité, il est nettement supérieur : celui des hommes a augmenté de 800 000, celui des femmes, de plus d'un million. Autrement dit : la hausse du nombre d'actifs potentiels s'explique essentiellement par une plus forte activité des plus de 55 ans.

Pourquoi, en Allemagne, les seniors sont-ils nettement plus nombreux à participer à la vie active qu'auparavant ? Les raisons sont multiples, et il est difficile d'en chiffrer l'impact respectif. L'une d'entre elles est que les femmes actives les plus âgées ont atteint l'âge adulte à une époque où éclatait le modèle traditionnel du partage des rôles, et où occuper un emploi jusqu'à la retraite commençait à relever de la normalité pour les femmes aussi. Cette vision des choses était moins répandue chez les femmes nées avant elles. Une autre raison est que, comme dans d'autres pays aussi, les réformes du système de retraite produisent leurs effets, et qu'il est bien moins intéressant qu'autrefois de

prendre une retraite anticipée (Moog/Müller, 2011). Le départ à la retraite s'en trouve repoussé d'autant.

S'ajoutent à cela les mutations du travail et celles de la structure des qualifications. Dans toutes les économies industrialisées, la tertiarisation a modifié la structure des emplois : les activités souvent physiquement éprouvantes dans la production industrielle ou le bâtiment ont perdu de l'importance. Par nature, ces mutations favorisent l'activité des femmes comme des seniors des deux sexes. Par ailleurs, les emplois faiblement qualifiés sont en perte de vitesse, au bénéfice de ceux qui exigent une formation professionnelle ou des études supérieures. Dans le même temps, on constate que plus la qualification de la population active est élevée, plus le taux d'emploi s'accroît. Certes, les emplois requièrent aujourd'hui moins de force physique, mais ce qui entre en jeu aussi, c'est la motivation : les tâches simples sont souvent pénibles, répétitives ou fastidieuses, et ceux qui les exécutent le font donc souvent dans l'indifférence. A l'inverse, les tâches complexes sont plus stimulantes, et les salariés s'identifient plus avec leur travail.

Tertiarisation de l'emploi

Le niveau de qualification des actifs âgés a enregistré une nette hausse. La principale raison en est que les plus âgés des seniors ont suivi une formation professionnelle à l'époque où s'esquissait en Allemagne un véritable boom des qualifications ; les cohortes nées avant eux étaient en moyenne nettement moins qualifiées. Or une personne bien qualifiée reste plus longtemps sur le marché du travail. C'est ainsi par exemple que les Allemands de 60 à 64 ans n'ayant pas suivi de formation professionnelle ne présentent plus qu'un taux d'activité de 30 %, alors que chez ceux du même âge qui ont fait des études, celui-ci est de près de 60 % (calculs de l'auteur à partir de l'enquête *Mikrozensus 2008*, dernières données disponibles).

Hausse générale des qualifications

L'argument du vieillissement démographique est donc impropre pour expliquer une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, puisqu'il faut également tenir compte de l'évolution des comportements, déterminante pour l'activité. Or celle-ci est loin d'être négligeable, comme le montre le taux d'activité. Ainsi, selon Eurostat, alors qu'en 2000, 71,1 % des 15 à 64 ans étaient en activité en Allemagne, ils sont 76,6 % dix ans plus tard. Un tel taux place l'Allemagne nettement au-dessus de la moyenne de l'UE (71 %) ou du niveau enregistré par la France (70,5 %), mais certains Etats présentent un taux d'activité supérieur encore, comme la Suisse par exemple (82,4 %), dont la structure économique ressemble à celle de l'Allemagne.

Un taux d'activité de 76,6 %

Comme les mutations de l'emploi se poursuivent et que le niveau des qualifications ne cesse de s'élever, on peut s'attendre à ce que le taux d'activité continue lui aussi à progresser en Allemagne, et que de ce fait, malgré le vieillissement démographique, il ne devrait pas y avoir de pénurie de main-d'œuvre généralisée. Il ne faut en effet pas oublier que le pays compte actuellement près de 3 millions de demandeurs d'emploi, auxquels s'ajoutent 600 000 personnes qui bénéficient d'une des diverses mesures actives de la politique pour l'emploi et qui n'entrent donc pas dans les statistiques du chômage.

L'évolution des salaires contredit la thèse de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Quand un bien se fait rare, son prix augmente. Le marché du travail n'échappe pas à cette règle – à la seule différence près que ce ne sont alors pas les prix, mais les salaires qui augmentent. S'il y avait une pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Allemagne, alors les salaires versés aux salariés hautement qualifiés devraient avoir connu une forte hausse. Or ce n'est pas le cas, au contraire même. Au cours de la dernière décennie, les salaires ont globalement peu évolué, tant en ce qui concerne les tâches simples que les activités exigeant une formation professionnelle ou des études supérieures. Depuis 2005, on observe

Faible progression salariale

même que les salaires horaires bruts ont légèrement baissé en valeur réelle – y compris pour les emplois à hautes compétences professionnelles. Loin de corroborer la thèse d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, cette faible progression salariale révèle au contraire que la main-d'œuvre est abondante.

Evolution des salaires horaires bruts ¹⁾ (en pouvoir d'achat constant sur base 2005) selon les qualifications que doivent apporter les salariés ²⁾ pour occuper leur emploi

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Initiation	10,27	10,31	10,32	10,65	10,25	10,01	9,37	8,57	8,91	8,90	8,80
Apprentissage et assimilé	13,18	13,32	13,45	13,82	13,69	13,65	13,12	12,73	12,61	12,71	12,76
Diplôme supérieur – université et école supérieure spécialisée (Fachhochschule)	19,70	19,53	19,42	19,66	19,72	19,67	19,42	18,84	18,38	18,76	18,53

Source des données : SOEP ; calculs propres de l'auteur. 1) Salaires médians ; 2) sans les apprentis et les personnes bénéficiant d'une mesure active de la politique pour l'emploi.

La méthode de calcul de cette pénurie est contestable

Pour étayer la pénurie présumée de main-d'œuvre qualifiée, les fédérations patronales prennent pour référence l'industrie, soulignant notamment que dans ce secteur, ingénieurs et informaticiens sont difficiles à trouver sur le marché du travail. Cette assertion s'appuie sur une série d'études de la Fédération des ingénieurs allemands (VDI) et de l'Institut der deutschen Wirtschaft (IW), publiées notamment dans la revue *Ingenieurmonitor*. Elles sont toutes effectuées selon la même méthode, or cette méthode est contestable. Les enquêtes réalisées ayant révélé qu'une entreprise sur sept seulement s'adresse à une agence pour l'emploi pour pourvoir les postes d'ingénieur vacants, le total des emplois vacants enregistrés est donc multiplié par 7, et le résultat comparé au nombre des ingénieurs inscrits au chômage. Comme le nombre d'emplois vacants ainsi obtenus est supérieur à celui des chômeurs, on en a conclu à une pénurie d'ingénieurs. Cette méthode ne tient pas compte du fait que, dans leur majorité, les offres d'emploi d'ingénieurs ne sont nullement destinées à des chômeurs, mais que ces emplois sont pourvus par des personnes qui passent directement d'une entreprise à l'autre, et que cette fluctuation à son tour crée des postes vacants. On compare donc ainsi stock et fluctuation. De surcroît, on ne tient pas compte non plus du fait que les ingénieurs non occupés ne s'inscrivent souvent pas au chômage – surtout lorsqu'ils viennent de terminer leurs études et que donc ils n'ont pas droit aux allocations chômage.

Modération salariale dans l'industrie

S'il y avait pénurie d'ingénieurs (ceux-ci sont généralement employés dans l'industrie) ou d'informaticiens, alors ces métiers auraient dû se distinguer par de fortes hausses salariales. Or c'est plutôt le contraire. Et les conclusions que tire la fédération VDI de l'évolution des salaires dans son secteur, qu'elle soumet à une veille régulière, contredisent ce qu'elle affirme par ailleurs. Seuls quelques cadres dirigeants disposant d'un diplôme d'ingénieur (notamment dans l'automobile) ont en effet vu progresser leur salaire entre 2008 et 2010 ; tous les autres ingénieurs et informaticiens ont généralement vu baisser leur salaire réel (voir VDI, *Gehaltsstudie 2010*, ainsi que les éditions précédentes).

Main-d'oeuvre qualifiée : une relève abondante dans les années à venir

Boom des inscriptions dans les filières scientifiques et techniques

Le fait que les fédérations professionnelles ou patronales pointent du doigt plusieurs années durant le manque de main-d'œuvre qualifiée n'est pas sans effets sur les choix qu'effectuent les jeunes générations en matière de formation. Car les jeunes font alors le calcul suivant : les métiers frappés d'une présumée pénurie offrent de belles perspectives d'emploi et des revenus confortables. Ces dernières années, le nombre d'étudiants inscrits dans les filières scientifiques et techniques a donc considérablement augmenté en Allemagne. Actuellement, le nombre d'étudiants suivant une formation d'ingénieur est ainsi supé-

rieur d'un tiers au niveau enregistré durant le semestre d'hiver 2007/08. Certes, toutes filières confondues, le nombre d'étudiants est lui aussi en forte progression (selon les statistiques officielles, il s'est accru d'un septième entre les semestres d'hiver 2007/08 et 2010/11, passant de 1 942 000 à 2 218 000) – mais cette progression reste de loin inférieure à la hausse du nombre d'inscrits dans les filières scientifiques et les formations d'ingénieurs.

Dès lors, le risque est grand de voir ces filières former bien plus de jeunes qualifiés que ne pourra en absorber le marché de l'emploi ; ces jeunes auront donc du mal à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications. On prend la dimension de ce risque quand on compare le nombre d'étudiants inscrits dans ces filières et celui des actifs occupés dans les emplois correspondants (emplois soumis à cotisations sociales, hors travailleurs indépendants et fonctionnaires, ces deux dernières catégories ne comptant que très peu d'ingénieurs ; Brenke, 2010).

Un décalage à prévoir entre l'offre et la demande de diplômés du supérieur

Nombre des étudiants inscrits dans les filières scientifiques et techniques et nombre des salariés occupés*) dans les métiers correspondant à ces formations

Source des données : Destatis, Bundesagentur für Arbeit, calculs de l'auteur. *) Emplois soumis à cotisations sociales. 1) Hors ingénieurs du BTP ou étudiants ; 2) exclusivement salariés diplômés du supérieur occupant un emploi soumis à cotisations sociales.

On s'aperçoit ainsi que, pour ce qui est de l'électrotechnique, on compte un étudiant pour deux ingénieurs occupés ; la relation est similaire dans les filières/métiers de l'informatique et ceux des « ingénieurs divers » (*business engineering* ou encore ingénierie des transports). Dans la construction mécanique et automobile, il y a même presque autant d'étudiants que d'ingénieurs en emploi. Et parmi les chimistes, physiciens et mathématiciens, le nombre des étudiants dépasse nettement celui des diplômés recrutés. En un mot : la relève en cours de formation est si nombreuse que non seulement elle suffit à compenser les départs à la retraite, mais aussi qu'elle permettrait aux entreprises d'embaucher des compétences complémentaires – sous réserve que l'évolution de l'économie l'autorise ou l'impose. Or ces dernières années, les entreprises se sont montrées plutôt réticentes : au cours des trois dernières années, le nombre des ingénieurs en construction mécanique occupés n'a augmenté que de près de 4 % ; quant à celui des ingénieurs en électrotechnique, il ne cesse de reculer depuis 2002 (calculs effectués sur la base des données de l'Agence fédérale pour l'emploi).

Un marché d'ores et déjà saturé

**Apprentissage :
l'offre et la demande...**

Si, parmi les diplômés du supérieur, aucun indice ne permet de conclure à une pénurie présente ou future de main-d'œuvre qualifiée, peut-être en va-t-il autrement de la catégorie des actifs disposant d'une qualification professionnelle (système dual) ? En Allemagne, une telle formation dure en moyenne trois ans ; et, malgré l'engouement que connaissant aujourd'hui les études supérieures, tous les ans, à l'issue de leur scolarité, c'est vers l'apprentissage que les jeunes Allemands s'orientent en majorité. En 2010, on dénombrait ainsi 1,5 million d'apprentis. Ils semblent à première vue moins nombreux que les étudiants, mais comme la durée des études est plus longue (6 ans et demi en moyenne), la part des apprentis par année de naissance est en réalité supérieure à celle des étudiants. Depuis les années 1970, la République fédérale était confrontée au problème que le nombre des candidats à une place d'apprentissage était toujours supérieur à celui des postes proposés. L'écart s'était même accru après l'Unité : dans l'Allemagne unie, le nombre des places disponibles n'atteignait même plus le niveau qu'il avait dans les seuls Länder de l'ouest avant la chute du Mur. Les entreprises n'avaient en effet plus besoin de former autant de jeunes puisque, entre autres du fait du niveau élevé du chômage, le marché offrait en nombre plus que suffisant la main-d'œuvre qualifiée recherchée.

**... tendent aujourd'hui
à s'équilibrer**

Comme le nombre des jeunes cherchant une place d'apprentissage s'est réduit sous l'effet du vieillissement démographique mais aussi du boom des inscriptions à l'université, cette année, pour la première fois depuis longtemps, l'offre et la demande s'équilibrent sur le marché de la formation duale. A relever toutefois que le nombre de places d'apprentissage disponibles n'a pas connu d'augmentation notable – ce qui ne plaide pas pour une pénurie généralisée de main-d'œuvre qualifiée issue de la formation professionnelle. D'autant plus que l'Etat subventionne une partie des places d'apprentissage offertes, et que subsistent un grand nombre de métiers auxquels les entreprises forment plus que de besoin. Ces métiers sont ceux où la valeur du travail fourni par les apprentis dépasse en règle générale le montant de la rémunération qui leur est versée. Cela concerne notamment les chefs cuisiniers et autres métiers de l'hôtellerie/gastronomie, de même que certains de ces métiers particulièrement 'en vogue' chez les jeunes comme ceux de mécanicien automobile ou de coiffeuse.

Une pénurie de main-d'œuvre qualifiée uniquement dans le secteur de la santé et des soins à la personne

**Pas de pénurie de sortants
de la formation duale**

On ne constate pas non plus de pénurie généralisée de main-d'œuvre qualifiée parmi les salariés ayant suivi une formation professionnelle. C'est ce que révèle d'une part la faible progression des salaires qu'on observe dans cette catégorie aussi. D'autre part, dans presque tous les métiers, le nombre de chômeurs dépasse celui des postes déclarés vacants auprès des agences pour l'emploi.

Cela vaut pareillement pour les qualifications que recherche habituellement l'industrie – et pourtant, c'est le patronat industriel qui ne cesse de se plaindre d'un prétendu manque de main-d'œuvre qualifiée. Cela est d'autant plus étonnant que, si les entreprises industrielles ont récemment reconstitué leur personnel, le niveau des effectifs n'atteint pas encore celui d'avant la crise. De plus, au cours des dernières années, c'est avant tout l'industrie qui a embauché des intérimaires, entre autres pour compresser sa masse salariale. Et nombre de ces intérimaires sont hautement qualifiés. Or s'il y avait pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les industriels chercheraient à s'attacher ces intérimaires en les embauchant, au lieu de faire confiance en la capacité des sociétés d'intérim à leur proposer sur demande les compétences recherchées. La rapide diffusion du travail intérimaire n'est pas le propre de l'industrie, elle s'observe dans d'autres branches aussi.

**Santé : la régulation de l'offre
inhibe le bon fonctionnement
du marché du travail**

Cela dit, il n'en existe pas moins un nombre restreint de métiers où, à l'évidence, il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée, comme le montre l'évolution des données sur l'activité, le nombre de chômeurs et le nombre d'emplois va-

cants. Ces métiers relèvent du secteur de la santé et des soins non hospitaliers aux malades, handicapés ou personnes âgées. Ces activités présentent une certaine pénibilité, exigent souvent un travail par roulement d'équipes, avec de longues heures de présence et, surtout, elles sont mal rémunérées. Cela vient de ce que le politique comprime fortement les dépenses en matière de santé et de dépendance et que, de ce fait, il n'est pas possible de réagir à la pénurie de main-d'œuvre par une hausse des salaires. Autrement dit : il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans ce secteur parce que la régulation de l'offre par l'Etat empêche le bon fonctionnement du marché du travail. Et on a pu observer ces dernières années que, en raison des faibles rémunérations comme des mauvaises conditions de travail, les jeunes médecins surtout, mais aussi les aides soignants, commencent à quitter l'Allemagne, préférant se faire embaucher en Suisse, en Grande-Bretagne ou dans les pays scandinaves.

BIEN QU'ON NE CESSE, EN ALLEMAGNE, DE DÉPLORER LA PÉNURIE de main-d'œuvre qualifiée, aucun indice ne permet pourtant d'identifier une telle pénurie, et encore moins généralisée. Les salaires, principal indicateur de pénurie, n'ont progressé que modérément – même ceux des actifs hautement qualifiés. En outre, les fédérations d'employeurs considèrent exclusivement le marché du travail allemand. L'immense marché du travail de l'UE n'est tout simplement pas pris en considération, bien que nombre de salariés trouvent facilement un emploi dans un autre Etat membre. Mais, comme le révèle le recul et la stabilisation à faible niveau de l'immigration (alors qu'en 2001 et 2002, on dénombrait plus de 100 000 immigrés, ce nombre est tombé à 27 000 en 2009, dernière année pour laquelle des données sont disponibles), le marché du travail allemand, visiblement, manque d'attractivité. Cela pourrait peut-être s'expliquer par les salaires, mais au moins tout autant par une politique jusqu'ici hésitante de reconnaissance des qualifications étrangères.

Rien ne permet non plus de prédire une pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour les années à venir. Actuellement, les universités débordent littéralement d'étudiants, surtout dans les filières scientifiques et techniques. Certes, dans le système classique de formation duale en trois ans, le nombre de candidats à une place d'apprentissage est en net recul, mais l'offre reste réduite ; et on forme encore trop massivement à des métiers dans lesquels il n'est pas certain que les jeunes parviendront à trouver un emploi à l'issue de leur formation. Bien sûr, on ne peut pas exclure qu'ici ou là manqueront des spécialistes – mais de telles pénuries, limitées, relèvent de la normalité. S'ajoutent à cela les disparités régionales entre l'offre et la demande de main-d'œuvre ; elles sont elles aussi normales, et le marché du travail finit toujours par produire un certain équilibre. C'est ainsi par exemple qu'après la chute du Mur, de nombreux Allemands de l'Est, surtout les plus jeunes, avaient quitté les nouveaux Länder pour échapper au fort chômage à l'est et ont trouvé du travail à l'ouest.

Le vieillissement démographique est prononcé en Allemagne. Les jeunes cohortes se rétrécissent comme peau de chagrin, et le vieillissement affecte la structure même de l'emploi. Pourtant, malgré cette évolution, la population active potentielle s'est accrue, car dans le même temps, les comportements déterminant l'activité se sont profondément modifiés – tout particulièrement parce que les plus âgés des Allemands prolongent leur vie active. Dans le fil des mutations du travail, la part des activités physiquement pénibles s'est réduite, et les qualifications professionnelles des salariés âgés se sont élevées. Selon toute prévision, le taux d'activité devrait continuer à augmenter en Allemagne. Néanmoins, le vieillissement démographique se fera sentir plus nettement qu'aujourd'hui – moins dans la décennie actuelle qu'au cours de la prochaine. On peut se demander si, alors, le recul du potentiel de main-d'œuvre qu'il induira pourra encore être compensé par un taux d'activité qui devrait poursuivre sa progression. Tout porte à croire qu'il ne le pourra que partiellement.

Cela pose un certain nombre de défis à la société allemande, mais ils sont maîtrisables, les économies capitalistes réagissant toujours aux pénuries grâce à leur grande flexibilité comme leur adaptabilité. Quoi qu'il en soit, il conviendra de mieux gérer le capital humain. Il sera indispensable d'accroître l'effort de formation de la relève, de rendre plus efficiente l'orientation professionnelle des jeunes en l'axant mieux sur leurs perspectives d'embauche, ainsi que d'offrir plus de possibilités permettant de concilier vies familiale et professionnelle, ce qui permettra d'intégrer dans le marché du travail un grand nombre de personnes, à commencer par les femmes hautement qualifiées que handicape encore le manque de structures d'accueil de la petite enfance. Aujourd'hui, nombre d'entreprises ont certes rompu avec le culte de la jeunesse, mais elles n'en négligent pas moins toujours la formation continue des seniors ; quant à la prévention santé, lorsqu'elle existe dans les entreprises, elle reste rudimentaire. Un rôle clé sera dévolu aussi à la motivation des salariés. Car quand ceux-ci sont surqualifiés pour la tâche qui leur est confiée ou qu'on ne leur fait plus guère confiance, ils se mettent eux aussi à douter, à moins s'engager dans leur travail et, s'ils sont seniors, à ne plus penser qu'à la retraite.

Le vieillissement démographique se fera sentir tôt ou tard dans les autres pays européens aussi, car partout la population vieillit, et dans aucun pays le taux de natalité ne parvient plus à assurer la relève des générations. Simplement, l'Allemagne est confrontée à ces défis plus tôt que les autres. L'enseignement de la manière dont elle aura relevé ces défis sera alors très utile aux autres – à commencer bien évidemment par les erreurs qu'elle aura pu commettre dans la manière dont elle aura tenté d'affronter ce défi.

(Traduction : I. Bourgeois)

Indications bibliographiques

- **ANGER S.**, « Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland : Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch », *Wochenbericht des DIW*, n° 15-16/2006
- **BONIN H., SCHNEIDER M., QUINKE H., ARENS T.**, « Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020 », *IZA Research Report* n° 9, 2007
- **BRENKE K.**, « Fachkräftemangel kurzfristig nicht in Sicht », *Wochenbericht des DIW*, n° 46/2010
- **BRENKE K., ZIMMERMANN K. F.**, « Ältere auf dem Arbeitsmarkt », *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, n° 2/2011
- **BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT**, *Perspektive 2025 : Fachkräfte für Deutschland*, Nuremberg, 2011
- **FUCHS J., SÖHNLEIN D., WEBER B.**, « Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050. Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten », *IAB-Kurzbericht*, n° 16/2011
- **KOPPEL O., ERDMANN V.**, *Methodenbericht. Industriemonitor – Fachkräftebedarf und -angebot nach Berufsordnungen und regionalen Arbeitsmärkten*, Cologne, 2009
- **KOPPEL O.**, *Ingenieurlücke in Deutschland – Ausmaß, Wertschöpfungsverluste und Strategien*, Cologne, 2008
- **MOOG S., MÜLLER C.**, « Zur Erhöhung der Regelaltersgrenze in Deutschland : eine internationale Perspektive », *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, n° 2/2011
- **OCDE**, *Employment Outlook 2011*, Paris, 2011
- **VEREIN DEUTSCHER INGENIEURE (VDI)**, in Kooperation mit dem **INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT**, *Ingenieurmonitor. Der Arbeitsmarkt für Ingenieure im Oktober 2011* ; voir également les éditions des années précédentes
- **VEREIN DEUTSCHER INGENIEURE (VDI)**, *Gehälter für Ingenieure 2010* ; voir également les éditions des années précédentes.