

Les entreprises européennes face au choc démographique :

- Un impératif d'anticipation et d'innovation

Dans les décennies à venir, les sociétés européennes seront confrontées à des défis démographiques sans précédent – baisse de la fertilité, vieillissement accéléré, pénuries de main-d'œuvre, qui menacent directement leur équilibre économique, leur modèle social et leur position géopolitique. Les entreprises, en première ligne, ne pourront échapper à cette nouvelle donne. Les tendances sont irréversibles et dépassent largement les débats d'opinion : vieillissement de la population active, accroissement des taux d'activité féminin, recours massif à une main-d'œuvre étrangère, travail intergénérationnel, risques de discriminations liées à l'âge... Le tout dans un contexte marqué par la numérisation croissante des activités, mais une productivité du travail qui peine à décoller.

- Anticiper ou subir : le dilemme des entreprises

Face à ces pénuries annoncées, les entreprises européennes n'ont plus le choix : elles doivent rompre avec le court-termisme et repenser en profondeur leur stratégie de gestion des ressources humaines. La planification de la main-d'œuvre (GPEC) retrouve une actualité brûlante, tandis que les politiques de marque employeur, d'attractivité et de RSE deviennent des leviers stratégiques. Mais au-delà de ces outils classiques, c'est une refonte des initiatives sociétales qui s'impose – formation, prévoyance, soutien à la famille, logement, avantages sociaux, intégration de la main-d'œuvre étrangère. L'entreprise, acteur central des sociétés européennes, se trouve ainsi au cœur d'un paradoxe : son intérêt économique bien compris peut– et doit – converger avec ses responsabilités sociétales.

- L'entreprise, laboratoire des innovations sociales

À l'intérieur même de leurs murs, les entreprises devront tirer parti de la coexistence de générations aux rapports au travail radicalement différents, surtout à l'ère de la numérisation et de l'intelligence artificielle. Gérer cette diversité sans tomber dans les stéréotypes générationnels ou les simplifications sur l'âge sera un défi majeur. Cela suppose de repenser les modes de collaboration, les parcours professionnels et les cultures d'entreprise pour en faire des leviers de performance et d'innovation.

- Un forum pour identifier les priorités et les bonnes pratiques

Pourtant, malgré l'urgence, les bonnes pratiques restent rares et dispersées. L'enjeu est double : prendre conscience de l'ampleur de ces transformations, puis choisir résolument l'anticipation.

C'est tout l'objet du forum que nous proposons : identifier les thèmes prioritaires pour les entreprises et les DRH, et dégager des pistes d'action concrètes. Comment transformer ces défis en opportunités ? Quels concepts mobiliser pour éviter les écueils des généralisations ?

Comment faire de l'entreprise un acteur clé de la résilience démographique européenne ?

Comment repenser les politiques RH ?