

Travailleur = migrateur ?

► Près d'un employeur belge sur cinq est forcé de recruter certains profils à l'étranger.

► Les migrations touchent le monde entier.

Eclairage Solange Berger

Quand du personnel qualifié recherché n'est plus disponible dans le pays, la solution est simple : il faut aller le chercher à l'étranger. Ainsi, près d'un employeur sur quatre dans le monde (24 %) recrute au-delà de ses frontières nationales, révèle une enquête menée par Manpower auprès de plus de 25 000 employeurs dans 39 pays et régions, dont 329 Belges. Les pays les plus enclins à avoir recours à de la main-d'œuvre étrangère sont les Etats-Unis (75 %), Singapour (61 %), le Japon (48 %) et la Nouvelle-Zélande (39 %). En Europe, ce sont la Norvège (36 %), l'Italie (34 %) et l'Autriche (29 %). A l'inverse, les pays les moins ouverts sont le Brésil (14 %), la Colombie (9 %), la Roumanie (9 %), l'Irlande (8 %), la Chine (8 %), la Pologne (8 %), l'Afrique du Sud (7 %) et l'Inde (2 %). En Belgique, selon l'enquête de Manpower, 21 % des entreprises ont choisi de faire appel à du personnel venant de l'étranger, notre pays se situant légèrement au-dessus de la moyenne européenne (19 %).

Les employeurs belges qui recrutent à l'étranger sont principalement à la recherche d'ouvriers (qualifiés) (35 %), de spécialistes IT (11 %), de personnel administratif multilingue (10 %), de personnel médical (10 %) et d'ingénieurs (5 %). Pour les trouver, ils se tournent essentiellement vers la Roumanie (12 %), la France (11 %), la Pologne (10 %), le Maroc (10 %), les Pays-Bas (7 %), la République tchèque (6 %), l'Espagne (5 %) ou le Royaume-Uni (3 %).

Au niveau mondial, les entreprises recherchent surtout des ingénieurs (11 %) et des ouvriers (8 %). Les princi-

paux fournisseurs de main-d'œuvre qualifiée sont la Chine (11 %), l'Inde (11 %), le Royaume-Uni (10 %), les Etats-Unis (7 %) et les Philippines (5 %).

"Les entreprises qui recrutent à l'étranger le font souvent, car elles n'ont pas le choix", constate Damien Van Thielen, responsable de Manpower-Group Borderless Talent Solutions, une division qui offre des solutions aux entreprises recherchant des talents à l'étranger et aux candidats tentés par une expérience en dehors de nos frontières. "Certaines compétences ne se trouvent plus en Belgique. Les entreprises sont aussi confrontées au départ à la retraite de nombreux collaborateurs et savent qu'elles vont avoir besoin de X profils d'ici un certain temps, et qu'elles ne trouvent pas, car il n'y a pas assez de jeunes qui sortent des écoles."

Les profils recherchés sont assez variés, même s'ils concernent principalement les métiers en pénurie. "Nous venons de recruter un Norvégien pour une marque de luxe", explique Damien Van Thielen. "L'entreprise cliente recherchait quelqu'un qui avait pour langue maternelle le norvégien, car elle voulait aborder ce marché depuis la Belgique. Ce genre de profil est difficile à trouver chez nous, car on n'y enseigne que peu le norvégien ou le suédois. C'est différent avec l'allemand ou l'espagnol."

D'autres types de demandes existent aussi. "Nous avons eu le cas d'une entreprise belge qui a des activités en Thaïlande. Elle cherchait un responsable logistique pour le monde. Il fallait quelqu'un qui accepte de partir en Thaïlande. Nous l'avons trouvé... en Australie. Cet Australien est venu se former en Belgique et puis est parti en Thaïlande."

Qui dit migration, dit aussi risque de fuite des "cerveaux". Ce phénomène ne semble préoccuper que 12 % des employeurs belges, contre 34 % au niveau mondial, selon l'étude de Manpower. En Europe, cette question de l'appauvrissement du réservoir national de main-d'œuvre préoccupe 38 % des employeurs, en particulier les employeurs bulgares (73 %), grecs (72 %), turcs (64 %), roumains (55 %), italiens (53 %) et espagnols (48 %).

"Depuis quelque temps, nous recevons plus de candidatures spontanées d'Espagne, de Grèce ou d'Italie. Ce n'est pas neuf, mais leur nombre a augmenté et les profils sont plus variés. Avant, nous avions surtout des candidats avec un profil international; maintenant, nous recevons des CV de personnes qui ont travaillé pour un ministère, par exemple, ou qui ont plus de 50 ans. Nous avons même des demandes de Belges qui sont partis en Espagne il y a 20-25 ans et qui souhaitent revenir travailler en Belgique", raconte Damien Van Thielen.

Un autre point de l'étude révèle que 76 % des employeurs belges affirment ne pas rencontrer d'obstacles majeurs pour recruter des candidats en provenance de l'étranger. Ce n'est pas une surprise, vu la mobilité en vigueur au sein de l'Union européenne. Cependant, un employeur sur 10 évoque encore des difficultés juridiques et de visas, et 5 % d'entre eux pointent encore des problèmes linguistiques. En revanche, les aspects financiers et culturels ne sont pas considérés comme des freins. "Les pouvoirs publics doivent jouer un rôle de facilitateur afin de renforcer la fluidité des travailleurs sur les marchés de l'emploi", estime Philippe Lacroix, managing director Manpower Belux. "Un partenariat public-privé bien coordonné peut aider à résoudre l'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre."

→ Pour ceux qui sont tentés par un emploi à l'étranger, signalons que la seconde édition de l'International Job day aura lieu le lundi 13 février 2012 à Bruxelles. Au programme : conférences, stands, offres d'emploi... Rens. : www.InternationalJOBS.be.

→ Se tiendra également, le 4 février à l'Autoworld, à Bruxelles, la sixième édition du Salon Studyrama des Formations & Carrières Internationales. Lieu d'échange et de rencontre, cet événement s'adresse à tous les futurs étudiants qui souhaitent s'orienter vers un cursus international, ainsi qu'aux jeunes diplômés et jeunes actifs qui ont l'intention de donner une dimension internationale à leur carrière. Rens. : www.studyrama.be

Épinglé

Une personne sur 33

Le nombre total de migrants internationaux s'est accru ces dix dernières années, passant de 150 millions en 2000 à 214 millions de personnes aujourd'hui, soit 3,1 % de la population mondiale ou une personne sur 33, selon les chiffres de l'Organisation internationale pour les Migrations (OIM). Les migrations ne concernent plus uniquement un aller simple des pays moins développés vers les pays plus développés, constate Manpower. Les entreprises dans les économies émergentes recherchent de nombreux profils de top ou de middle management pour renforcer leurs compétences. Ainsi, 44 % des entreprises multinationales sondées par Manpower occupent des expatriés à des postes de management. Autre tendance : la migration inversée qui pousse les travailleurs à retourner dans leur pays d'origine dès que les salaires et les conditions de travail s'améliorent.

Le phénomène est complexe et les enjeux sont énormes, estime Philippe Lacroix qui attire l'attention sur deux d'entre eux : *"D'une part, l'émergence d'équipes toujours plus multiculturelles au sein desquelles les individus doivent faire preuve d'un esprit ouvert pour reconnaître la diversité comme un atout, et, d'autre part, la protection de la dignité des travailleurs migrants afin d'éviter toute forme d'exploitation des êtres humains."*

Une personne sur 33

Mis en ligne le 17/12/2011

Le nombre total de migrants internationaux s'est accru ces dix dernières années, passant de 150 millions en 2000 à 214 millions de personnes aujourd'hui, soit 3,1 % de la population mondiale ou une personne sur 33, selon les chiffres de l'Organisation internationale pour les Migrations (OIM).

Les migrations ne concernent plus uniquement un aller simple des pays moins développés vers les pays plus développés, constate Manpower. Les entreprises dans les économies émergentes recherchent de nombreux profils de top ou de middle management pour renforcer leurs compétences. Ainsi, 44 % des entreprises multinationales sondées par Manpower occupent des expatriés à des postes de management. Autre tendance : la migration inversée qui pousse les travailleurs à retourner dans leur pays d'origine dès que les salaires et les conditions de travail s'améliorent.

Le phénomène est complexe et les enjeux sont énormes, estime Philippe Lacroix qui attire l'attention sur deux d'entre eux : *"D'une part, l'émergence d'équipes toujours plus multiculturelles au sein desquelles les individus doivent faire preuve d'un esprit ouvert pour reconnaître la diversité comme un atout, et, d'autre part, la protection de la dignité des travailleurs migrants afin d'éviter toute forme d'exploitation des êtres humains."*

Travailleur = migrateur ?

Solange Berger

Mis en ligne le 18/12/2011



Près d'un employeur belge sur cinq est forcé de recruter certains profils à l'étranger. Les migrations touchent le monde entier.

Eclairage

Quand du personnel qualifié recherché n'est plus disponible dans le pays, la solution est simple : il faut aller le chercher à l'étranger. Ainsi, près d'un employeur sur quatre dans le monde (24 %) recrute au-delà de ses frontières nationales, révèle une enquête menée par Manpower auprès de plus de 25 000 employeurs dans 39 pays et régions, dont 329 Belges. Les pays les plus enclins à avoir recours à de la main-d'œuvre étrangère sont les Etats-Unis (75 %), Singapour (61 %), le Japon (48 %) et la Nouvelle-Zélande (39 %). En Europe, ce sont la Norvège (36 %), l'Italie (34 %) et l'Autriche (29 %). A l'inverse, les pays les moins ouverts sont le Brésil (14 %), la Colombie (9 %), la Roumanie (9 %), l'Irlande (8 %), la Chine (8 %), la Pologne (8 %), l'Afrique du Sud (7 %) et l'Inde (2 %). En Belgique, selon l'enquête de Manpower, 21 % des entreprises ont choisi de faire appel à du personnel venant de l'étranger, notre pays se situant légèrement au-dessus de la moyenne européenne (19 %).

Les employeurs belges qui recrutent à l'étranger sont principalement à la recherche d'ouvriers (qualifiés) (35 %), de spécialistes IT (11 %), de personnel administratif multilingue (10 %), de personnel médical (10 %) et d'ingénieurs (5 %). Pour les trouver, ils se tournent essentiellement vers la Roumanie (12 %), la France (11 %), la Pologne (10 %), le Maroc (10 %), les Pays-Bas (7 %), la République tchèque (6 %), l'Espagne (5 %) ou le Royaume-Uni (3 %).

Au niveau mondial, les entreprises recherchent surtout des ingénieurs (11 %) et des ouvriers (8 %). Les principaux fournisseurs de main-d'œuvre qualifiée sont la Chine (11 %), l'Inde (11 %), le Royaume-Uni (10 %), les Etats-Unis (7 %) et les Philippines (5 %).

"Les entreprises qui recrutent à l'étranger le font souvent, car elles n'ont pas le choix", constate Damien Van Thielen, responsable de ManpowerGroup Boredeless Talent Solutions, une division qui offre des solutions aux entreprises recherchant des talents à l'étranger et aux candidats tentés par une expérience en dehors de nos frontières. "Certaines compétences ne se trouvent plus en Belgique. Les entreprises sont aussi confrontées au départ à la retraite de nombreux collaborateurs et savent qu'elles vont avoir besoin de X profils d'ici un certain temps, et qu'elles ne trouvent pas, car il n'y a pas assez de jeunes qui sortent des écoles."

Les profils recherchés sont assez variés, même s'ils concernent principalement les métiers en pénurie. *"Nous venons de recruter un Norvégien pour une marque de luxe", explique Damien Van Thielen. "L'entreprise cliente recherchait quelqu'un qui avait pour langue maternelle le norvégien, car elle voulait aborder ce marché depuis la Belgique. Ce genre de profil est difficile à trouver chez nous, car on n'y enseigne que peu le norvégien ou le suédois. C'est différent avec l'allemand ou l'espagnol."*

D'autres types de demandes existent aussi. *"Nous avons eu le cas d'une entreprise belge qui a des activités en Thaïlande. Elle cherchait un responsable logistique pour le monde. Il fallait quelqu'un qui accepte de partir en Thaïlande. Nous l'avons trouvé en Australie. Cet Australien est venu se former en Belgique et puis est parti en Thaïlande."*

Qui dit migration, dit aussi risque de fuite des "cerveaux". Ce phénomène ne

semble préoccuper que 12 % des employeurs belges, contre 34 % au niveau mondial, selon l'étude de Manpower. En Europe, cette question de l'appauvrissement du réservoir national de main-d'œuvre préoccupe 38 % des employeurs, en particulier les employeurs bulgares (73 %), grecs (72 %) turcs (64 %), roumains (55 %), italiens (53 %) et espagnols (48 %). *"Depuis quelque temps, nous recevons plus de candidatures spontanées d'Espagne, de Grèce ou d'Italie. Ce n'est pas neuf, mais leur nombre a augmenté et les profils sont plus variés. Avant, nous avions surtout des candidats avec un profil international; maintenant, nous recevons des CV de personnes qui ont travaillé pour un ministère, par exemple, ou qui ont plus de 50 ans. Nous avons même des demandes de Belges qui sont partis en Espagne il y a 20-25 ans et qui souhaitent revenir travailler en Belgique"*, raconte Damien Van Thielen.

Un autre point de l'étude révèle que 76 % des employeurs belges affirment ne pas rencontrer d'obstacles majeurs pour recruter des candidats en provenance de l'étranger. Ce n'est pas une surprise, vu la mobilité en vigueur au sein de l'Union européenne. Cependant, un employeur sur 10 évoque encore des difficultés juridiques et de visas, et 5 % d'entre eux pointent encore des problèmes linguistiques. En revanche, les aspects financiers et culturels ne sont pas considérés comme des freins. *"Les pouvoirs publics doivent jouer un rôle de facilitateur afin de renforcer la fluidité des travailleurs sur les marchés de l'emploi"*, estime Philippe Lacroix, managing director Manpower Belux. *"Un partenariat public-privé bien coordonné peut aider à résoudre l'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre."*