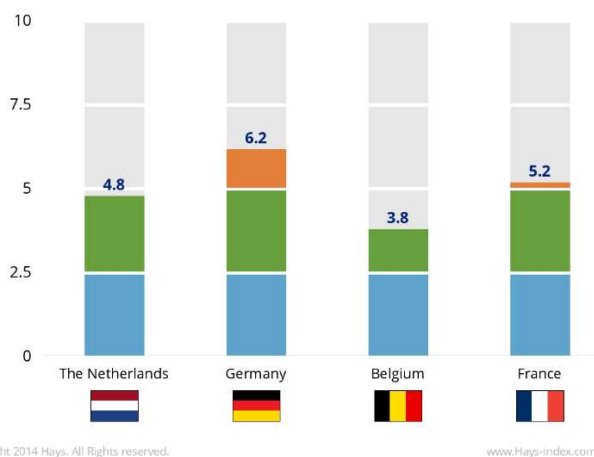


Points de discussion

« Si la Belgique postulait pour un emploi, je ne l'engagerais pas »

Résultats du Hays Global Skills Index : la Belgique est le royaume de la médiocrité

- **Le handicap compétitif est un désavantage de taille pour la rétention des postes et des talents hautement qualifiés**
- **Les entrepreneurs belges devraient être encouragés à créer le prochain Google**
- **Le système éducatif devrait être fondamentalement axé sur la capacité à créer de l'emploi et de la richesse afin de maintenir la sécurité sociale à la portée de tous.**
- **Créer un « afflux de cerveaux » via une immigration basée sur la valeur ajoutée et non sur l'intégration.**



Graphique 1 : Hays Global Skills Index 2014 – indice global

HAYS et OXFORD ECONOMICS ont établi ensemble le HAYS GLOBAL SKILLS INDEX pour la troisième année consécutive.

Le Hays Global Skills Index évalue l'efficacité du marché du travail qualifié dans 31 pays ainsi que sa capacité à fournir de la main-d'œuvre qualifiée. Ce score global repose sur sept indicateurs notés individuellement. Trois indicateurs concernent l'offre de talents : flexibilité du système éducatif, taux de participation au marché du travail et flexibilité du marché du travail. Un autre indicateur porte sur l'inadéquation entre les compétences et les postes disponibles. Les trois derniers indicateurs s'intéressent à la pression salariale : pression sur les salaires tous secteurs confondus, pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés et pression sur les salaires des postes hautement qualifiés.

Un score de 5,0 indique un équilibre sur les marchés du travail. Un score proche de 0 révèle une concurrence moins intense pour les postes vacants tandis qu'un score proche de 10 fait état de profondes difficultés à trouver des compétences.

Bien que le rapport d'OXFORD ECONOMICS représente un bon indicateur pour la Belgique, il est préférable d'illustrer et de détailler les différents scores.

La Belgique manque de profils

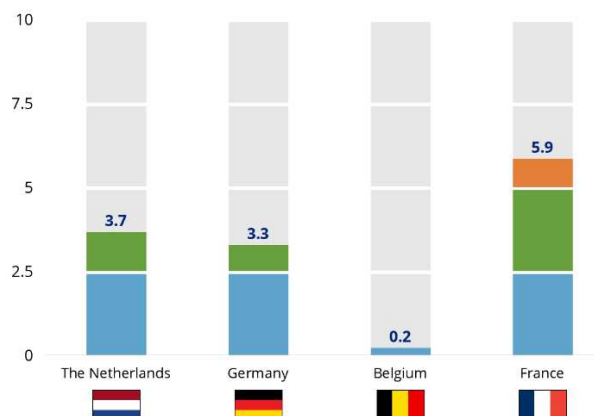
Les résultats du rapport prouvent que la Belgique est le royaume de la médiocrité et présente peu de perspectives de croissance futures. « Si la Belgique postulait pour un emploi, je ne l'engagerais pas », déclare Wilfrid de Brouwer, managing director de Hays Belgium. Mais que cache cette conclusion sujette à controverse ? M. de Brouwer commente les résultats du Hays Global Skills Index de cette année et leur signification pour le marché belge.

La Belgique a relativement bien amorti la crise financière, voire mieux que la plupart des pays limitrophes, notamment grâce à des mécanismes tels que le chômage à temps partiel pour les employés. Ce système s'est révélé être une bonne mesure préventive contre les pertes d'emploi massives dues aux réorganisations par les employeurs.

Néanmoins, les origines de la crise n'ont pas été traitées fondamentalement et les mesures nécessaires n'ont pas été prises avant la mise en place du gouvernement récemment formé, en octobre 2014. La Belgique ne fait que commencer alors que d'autres pays ont déjà été contraints de prendre des mesures en 2010. Cela dit, la reprise est plus faible en Belgique qu'en Espagne ou en Irlande, mais ces pays ont perdu énormément pendant la crise. La croissance de 1,2 % du PIB belge en 2013 n'est pas mauvaise en soi, mais les 30 années d'expérience de de Brouwer sur le marché du travail l'ont amené à tirer cette conclusion : il faut un taux de croissance d'au moins 1,5 % pour que la création d'emploi décolle véritablement.

Le handicap compétitif : un désavantage de taille quand il s'agit de retenir les postes et les talents hautement qualifiés

Les résultats du GSI donnent l'impression qu'en Belgique, la pression salariale est inexistante dans les secteurs hautement qualifiés tels que les sciences du vivant, l'informatique, les mathématiques ou la technologie. L'indicateur relatif à l'inadéquation entre les compétences et les postes disponibles (talent mismatched), qui s'élève à 0,2/10, et l'indicateur « pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés » (0/10) dissimulent toutefois un problème de taille : les professionnels hautement qualifiés quittent la Belgique pour trouver un emploi ailleurs, tout simplement parce qu'il n'y a plus de postes de haut niveau en Belgique.



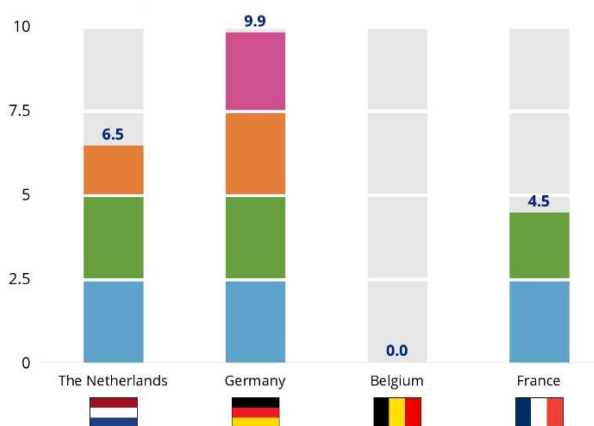
© Copyright 2014 Hays. All Rights reserved.

www.Hays-index.com

Graphique 2 : Hays Global Skills Index 2014 – l’inadéquation entre les compétences et les postes disponibles

Il s’agit là de la conséquence de 2 facteurs majeurs : d’une part, le coût du travail, beaucoup trop élevé pour attirer et permettre de rémunérer les meilleurs talents en Belgique. L’indexation annuelle des salaires ainsi que la pression fiscale et les cotisations sociales élevées par rapport à d’autres pays entraînent des salaires hors de prix et, dès lors, un handicap salarial considérable de 13 %. C’est aussi pour cette raison que les entreprises n’installent plus leur siège en Belgique ou quittent tout bonnement le pays pour rester concurrentielles.

Deux raisons qui font baisser le nombre de postes hautement qualifiés disponibles et le nombre de talents hautement qualifiés pour les pourvoir. Nos voisins, à savoir l’Allemagne, la France et les Pays-Bas font preuve de beaucoup plus de dynamisme entrepreneurial et parviennent à attirer les industries hautement qualifiées et les meilleurs talents.



© Copyright 2014 Hays. All Rights reserved.

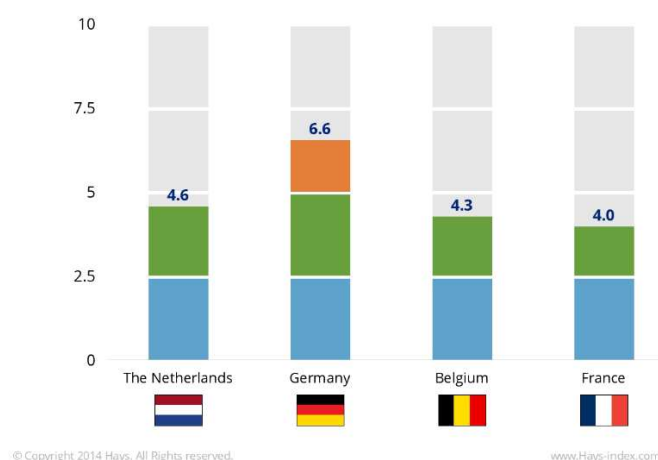
www.Hays-index.com

Graphique 3 : Hays Global Skills Index 2014 – pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés

Conclusion : le gouvernement belge doit supprimer le handicap salarial et stimuler le dynamisme entrepreneurial pour créer un marché de l’emploi basé sur les secteurs qui génèrent une haute valeur ajoutée.

Les Belges n'ont pas l'ambition d'évoluer ou de créer le prochain Google

Ceci nous amène à un problème qui pèse sur le marché du travail belge : la perception de l'entrepreneuriat et de la rémunération. Les bijoux économiques belges sont encore trop souvent cédés à des investisseurs étrangers. Mais il ne s'agit pas que d'un problème de multinationales. Vu les incertitudes politiques et économiques, les propriétaires de PME préfèrent engranger rapidement du cash plutôt qu'assurer une croissance organique durable. Trop peu d'entrepreneurs belges ont l'ambition de fonder le prochain Google. Hays Belgium estime que les pouvoirs publics ont un rôle crucial à jouer à cet égard. Ils doivent encourager l'entrepreneuriat durable dans tous les sens du terme (écologique, mais aussi durable et à long terme).



Graphique 4 : Hays Global Skills Index 2014 –
pression sur les salaires des postes hautement
qualifiés

L'indicateur de 4,3/10, correspondant à la pression sur les salaires des postes hautement qualifiés, peut être considéré comme modéré et non problématique, offrant aux meilleurs talents la possibilité de négocier des augmentations de salaire. Ce score camoufle le fait que la société n'accepte plus que les meilleurs talents et les CEO bénéficient de conditions salariales qui suivent les normes internationales, essentiellement dans le secteur public et bancaire. Une fois de plus, il en résulte une fuite des cerveaux vers d'autres pays.

Repenser les « fondements » du système éducatif pour créer un avantage concurrentiel

L'octroi d'avantages fiscaux aux employeurs n'aidera pas à lui seul la croissance du PIB à atteindre 1,5 % par an. La richesse nationale a beau reposer sur la création d'emploi, il en faut plus pour réaliser cet objectif.

Principal levier de la richesse future, le système éducatif constitue la meilleure garantie d'un système de sécurité sociale accessible et équitable. Il est le pilier et la condition sine qua non d'une société sûre et stable.

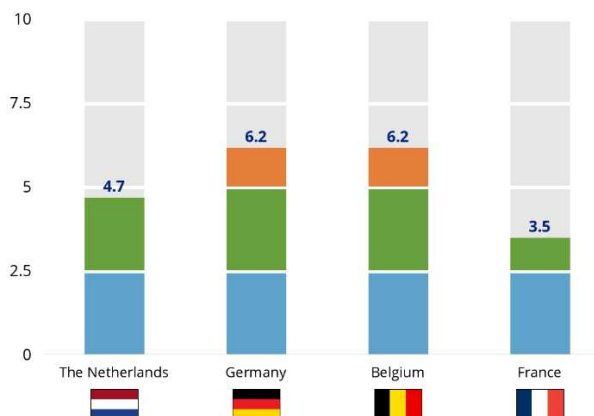
Notre marché du travail a cruellement besoin de spécialistes hautement qualifiés. Bien que le niveau de qualité global de notre système éducatif soit très bon, on observe une discordance croissante entre les compétences nécessaires à la création future d'emploi et les profils que forment aujourd'hui nos écoles et universités. Ce constat se reflète dans le score relativement élevé de la flexibilité du système éducatif (education flexibility), à savoir 6,2.

Le système du *numerus clausus* appliqué aux études de médecine (soutenu par la ministre Onkelinx dans le précédent gouvernement) sera un échec total. Les talents hautement qualifiés et hautement formés peuvent aussi s'orienter vers des secteurs avant-gardistes tels que l'industrie pharmaceutique, la biotechnologie et les sciences du vivant. Les universités ne devraient donc pas empêcher les bons étudiants de décrocher un diplôme en médecine sous prétexte qu'il y a trop de médecins. Elles devraient plutôt promouvoir les filières très demandées sur le marché.

Les entreprises doivent s'associer aux autorités chargées de l'éducation pour instaurer des systèmes éducatifs adaptés à leurs besoins professionnels.

Les décideurs politiques et les universités devraient envisager un système de *numerus clausus* basé sur les besoins du marché et non sur le nombre de diplômés. Les masters dont le marché a besoin et qui apportent une énorme valeur ajoutée à notre économie devraient être favorisés par des mesures d'encouragement et des subventions. Les diplômes qui génèrent une valeur ajoutée nulle ou limitée pour notre économie devraient, par contre, être découragés. Les politiques de restriction ou de promotion devraient favoriser les masters à compétences techniques tels que la recherche, le développement et la haute technologie au lieu de restreindre l'afflux dans ces secteurs.

Les décideurs politiques et les entreprises devraient, en outre, chercher des moyens de retenir les travailleurs plus âgés et les aider à actualiser leurs compétences en fonction du marché.



Graphique 5 : Hays Global Skills Index 2014 –
flexibilité du système éducatif

Le score de 6,2 (cf. graphique ci-dessus) indique que le système éducatif belge a du mal à se constituer une réserve solide de talents. La Belgique a beau avoir un excellent système éducatif, il n'est plus toujours très actuel. La Belgique se verra, dès lors, contrainte d'attirer les talents étrangers pour pallier la pénurie aux postes à compétences techniques et de haut niveau. Les secteurs avant-gardistes ne disposeront, en effet, plus de suffisamment de travailleurs spécialisés dans un avenir proche.

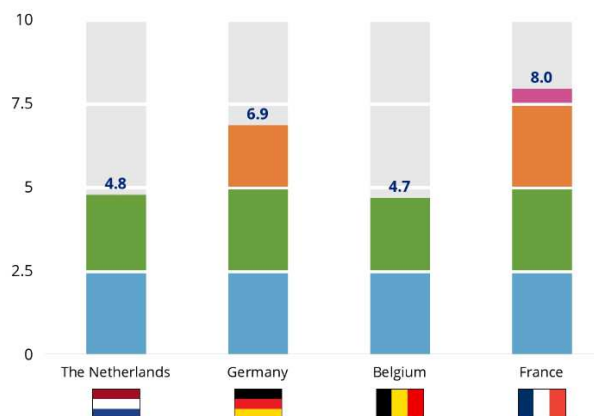
Conclusion : les politiques d'immigration « intelligentes » sont le moyen idéal d'élargir le gâteau économique plutôt que de le couper en plus petits morceaux.

Des politiques d'immigration intelligentes pour doper l'afflux de cerveaux

En dehors des décisions humaines relatives aux réfugiés économiquement et physiquement menacés, les gouvernements belges devraient abandonner les critères de sélection basés sur le niveau d'intégration ou les connaissances linguistiques. Tout comme pour le système éducatif, il serait en effet plus efficace d'utiliser des critères fondés sur le potentiel et la valeur ajoutée que les immigrants sont susceptibles d'apporter à notre système économique et social.

Tous les efforts et les ressources servent actuellement à maintenir les immigrants en dehors de l'Europe. Une position inhumaine et clairement inefficace qui écarte, en outre, les solutions potentielles aux problèmes que connaît le marché du travail en Europe.

L'immigration devrait aussi être considérée comme un excellent moyen d'attirer les cerveaux, non seulement au niveau belge, mais aussi à l'échelle européenne, comme en témoigne l'indicateur relatif à la flexibilité du marché du travail (labour market flexibility). Il y a un fossé entre l'emploi et le talent dans tous les pays européens. Ne serait-il pas préférable de sélectionner les immigrants sur la base de leur potentiel à combler ce fossé dans quelque profession et quelque industrie que ce soit ? Le marché européen du travail devrait, dans les différents pays, promouvoir l'immigration des talents sur la base des besoins de ces divers marchés à court et à moyen terme. Les gouvernements et les entreprises devraient collaborer plus étroitement pour identifier les compétences en pénurie et adapter leurs politiques d'immigration en conséquence.



© Copyright 2014 Hays. All Rights reserved.

www.Hays-index.com

Graphique 6 : Hays Global Skills Index 2014 – flexibilité du marché du travail

Le VDAB a pris ses responsabilités en commençant à recruter des ingénieurs en Espagne et au Portugal, mais il est fort probable que les douanes italiennes de Lampedusa aient empêché l'arrivée d'ingénieurs arabes ou syriens sur le marché européen du travail. Et malgré la noblesse de l'initiative du VDAB, sa mise en œuvre aurait bénéficié d'une base plus solide si elle avait eu lieu en collaboration avec le secteur du recrutement.

Indépendamment de la réalité nationale décrite ci-devant, le secteur belge du recrutement est victime d'une concurrence déloyale, essentiellement due à la différence entre les politiques de subventionnement des pays de l'UE comme la France. Ce phénomène entraîne un afflux massif d'ingénieurs français en TIC qui travaillent en Belgique sous un régime fiscal et contractuel français. Inutile de dire qu'il en résulte une pression à la baisse sur les salaires dans l'industrie des TIC.

Le Hays Global Skills Index 2014 offre, une fois de plus, un outil intéressant, une source d'inspiration pour instaurer des règles et des politiques plus efficaces. Si la Belgique souhaite jouer un rôle de premier plan sur le marché de demain, des actions et des décisions fondamentales s'imposent dès aujourd'hui ! Au final, la manière de stimuler l'entrepreneuriat, de faire face au handicap concurrentiel et d'adapter notre système éducatif et notre politique d'immigration aux besoins du marché façonnera le marché du travail belge.