

# “Si la Belgique postulait chez moi, je ne l’engagerais pas”

Une étude veut démontrer pourquoi la Belgique a tendance à laisser partir ses talents.

**H**ays (bureau de recrutement) et Oxford Economics (département économique de l’Université d’Oxford) publient, pour la troisième année consécutive, leur Hays Global Skills Index (GSI) qui évalue l’efficacité du marché du travail qualifié dans 31 pays ainsi que sa capacité à fournir de la main-d’œuvre qualifiée. Sept indicateurs notés individuellement permettent de dégager pour chaque pays un score global. Un score de 5 indique un équilibre sur les marchés du travail. Un score proche de zéro 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. Cinq conclusions ressortent de ce rapport. Elles sont expliquées par Hays et son managing director, Wilfrid De Brouwer, qui déclare que “*Si la Belgique postulait pour un emploi, je ne l’engagerais pas*”. Le message est dur mais à dessein : “*lorsque l’on veut faire passer un message, si le discours est mitigé on n’obtient rien. C’est la réalité d’aujourd’hui. Je dresse juste certains constats*”. Voici en substance ce que dit cette étude et les 5 constats que Hays en tire.

**1 La Belgique manque de profils.** Les origines de la crise n’auraient pas été traitées fondamentalement et les mesures nécessaires n’auraient pas été prises avant la mise en place du gouvernement récemment formé, en octobre 2014. La Belgique ne ferait que commencer alors que d’autres pays ont déjà été contraints de prendre des mesures en 2010. Il est également précisé que si la reprise est plus faible en Belgique qu’en Espagne ou en Irlande, 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 mes 30 années d’ex-*

*périence sur le marché du travail m’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*” explique Wilfrid De Brouwer.

**2 Le handicap compétitif : impossible de retenir 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, 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. “*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 feraient baisser le nombre de postes hautement qualifiés disponibles et le nombre de talents hautement qualifiés pour les pourvoir. “*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*”.

**3 Les Belges n’ont pas l’ambition de créer le prochain Google.** Vu les incertitudes politiques et économiques, les propriétaires de PME préféreraient engranger rapidement du cash plutôt qu’assurer une croissance organique durable. Trop peu d’entrepreneurs belges auraient 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. “*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*”.

**4 Repenser les fondements du système éducatif.** L’octroi d’avantages fiscaux aux employeurs n’aiderait 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 faudrait plus pour réaliser cet objectif. Principal levier de la richesse future, le système éducatif constituerait 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 pour Hays. “*Notre marché du travail a cruellement besoin de spécialistes hautement qualifiés. 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 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*”.

**5 Des politiques d'immigration intelligentes.** "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 serviraient 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. Le VDAB (NdLR : office flamand de l'emploi et de la formation) 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".

liser 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 serviraient 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. Le VDAB (NdLR : office flamand de l'emploi et de la formation) 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".

connaît le marché du travail en Europe. Le VDAB (NdLR : office flamand de l'emploi et de la formation) 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".

**S.Ta.**