



---

## Sommaire

---

<b>INTRODUCTION</b>	<b>1</b>
<b>RÉSUMÉ</b>	<b>2</b>
<b>RECOMMANDATIONS À APPLIQUER</b>	<b>3</b>
<b>CRÉATION DE L'INDEX MONDIAL DES COMPÉTENCES PAR HAYS</b>	<b>4</b>
<b>COMPÉTENCES : ÉTAT DES LIEUX</b>	<b>5</b>
<b>SOURCES</b>	<b>15</b>
<b>LA SITUATION REGIONALE</b>	<b>16</b>
Amérique du Nord et du Sud	17
Région Asie-Pacifique	22
Europe	29
<b>CONTRIBUTEURS</b>	<b>48</b>

# INTRODUCTION

**Alistair Cox**  
Directeur Général de Hays plc

J'ai le plaisir de présenter l'Index mondial des compétences - Hays 2013, notre second rapport détaillé explorant les tendances en termes de compétences professionnelles et d'emploi. L'objectif de cette étude est d'examiner l'efficacité du marché du travail qualifié à travers le monde, en tentant d'identifier les éventuels déséquilibres entre les compétences disponibles et celles recherchées par les employeurs.

Ayant placé plus de 230 000 candidats dans 33 pays l'an dernier, nous réalisons pleinement combien il est important pour les entreprises de disposer d'un vivier de talents offrant les compétences requises pour assurer leur croissance et leur prospérité.

Ce rapport contient de nombreuses informations qui seront utiles aux employeurs, aux salariés et aux décideurs des 30 pays que nous avons analysés. A mes yeux, l'enseignement majeur de cette seconde édition de notre Index mondial des compétences est le fait qu'il démontre l'absence de relation directe entre l'efficacité du marché du travail et la situation actuelle de l'économie. Comme l'indique notre rapport, la plus forte incidence sur l'efficacité du marché du travail provient de facteurs structurels. Cette constatation montre clairement aux pouvoirs publics et aux employeurs que de réelles améliorations peuvent être apportées au marché de l'emploi par la mise en œuvre de mesures visant à modifier les structures à l'origine des inefficacités.

Les conditions économiques n'expliquent pas à elles seules pourquoi les employeurs peinent à recruter les candidats disposant des compétences requises malgré un taux de chômage élevé. Nous sommes tous des parties prenantes du marché de l'emploi et nous devons encourager une politique visant à offrir les compétences requises afin de permettre aux entreprises, et en définitive à la société, de prospérer.

Ce rapport révèle une forte corrélation entre la flexibilité des salaires et la capacité du marché du travail à fournir aux employeurs les profils qu'ils recherchent. A court et à moyen termes, il apparaît clairement que les pays disposant des marchés du travail les plus flexibles sont mieux armés pour affronter d'éventuels chocs économiques sans subir une phase durable de chômage structurel. Ce constat devrait fortement inciter les pouvoirs publics à réduire les restrictions imposées aux employeurs afin de rendre le marché du travail aussi résistant que possible.



Notre Index met également en évidence l'importance considérable du système éducatif dans le développement d'un marché de l'emploi efficace. Bien que la mondialisation des marchés du travail permette aux pays les plus riches de faire face au déséquilibre des compétences, une étroite collaboration entre autorités et entreprises est néanmoins indispensable à l'existence de systèmes éducatifs conçus pour fournir aux jeunes les compétences requises par leurs futurs employeurs. Cette interaction entre monde du travail et éducation est, à terme, essentielle à l'efficacité du marché mondial du travail.

Les conclusions de notre rapport nous ont amenés à formuler trois recommandations clés qui, selon nous, aideront les pouvoirs publics à remédier aux déficiences structurelles dont souffre le marché du travail dans leur pays. Ces recommandations portent sur le besoin de permettre aux marchés de l'emploi de fonctionner de manière flexible, d'établir un lien direct entre éducation et emploi, et d'assurer qu'un ensemble (aussi large que possible) de travailleurs qualifiés participe au marché du travail.

Les marchés de l'emploi à travers le monde souffrent actuellement de carences sévères autant que chroniques et il n'existe pas de solutions toutes faites. Sans politiques appropriées, ces déséquilibres ne feront qu'empirer, bridant ainsi la croissance économique et freinant la création de nouveaux emplois. Cependant, nous considérons que les principes énoncés dans nos recommandations permettront de progresser dans la bonne direction. L'adoption de ces principes, valables n'importe où dans le monde, entraînera selon nous des résultats probants. La disponibilité sur le marché de personnes munies des compétences requises est la clé de la réussite pour toute entreprise et trouver les candidats recherchés permet de rendre plus fortes les entreprises, l'économie et la société. C'est l'objectif fondamental que nous poursuivons chez Hays. Nous sommes heureux d'avoir élaboré un rapport qui embrasse ces principes au moyen de recommandations précises et pratiques.

# RESUME

**Pour la deuxième année consécutive, nous collaborons avec Oxford Economics pour la publication de l'Index mondial des compétences Hays 2013. Celui-ci présente un état des lieux exhaustif de la situation du marché de l'emploi qualifié. Cette nouvelle édition inclut également l'Autriche, le Chili et le Luxembourg, si bien que l'Index couvre désormais 30 pays majeurs au total.**

Nous indiquions l'an dernier que rien ne laissait présager que la crise économique et la forte hausse du chômage à travers le monde aient contribué à réduire la pénurie de compétences. Au contraire, les éléments disponibles à l'époque semblaient plutôt signaler une dégradation de la situation.

## **Des lueurs d'espoir**

Des signes encourageants sont apparus depuis, laissant penser que le pire de la crise pourrait désormais être derrière nous, notamment la fin de la récession dans la zone euro, la révision à la hausse de la croissance au Japon et la poursuite du redressement aux Etats-Unis. S'il serait prématuré de déclarer terminée la crise financière internationale, la modeste reprise observée dans nombre de pays développés pourrait toutefois annoncer un tournant. Cependant, les économies émergentes les plus dynamiques qui sont parvenues à braver la tempête affichent désormais des signes manifestes de ralentissement. L'année écoulée laisse néanmoins espérer que l'économie mondiale est enfin engagée sur la voie d'une croissance plus équilibrée. De fait, l'Index témoigne d'une convergence, reflétée par le resserrement des écarts observés dans les notes obtenues par les 30 pays analysés.

Bien entendu, la situation sur le terrain peut parfois contraster fortement avec l'image globale que dépeignent les événements économiques en cours. En effet, les facteurs locaux jouent souvent un rôle déterminant. C'est la raison pour laquelle nous avons demandé à nos spécialistes pays de fournir leur propre éclairage concernant la situation du marché de l'emploi qualifié au niveau local. Leur opinion est reprise dans nos tableaux de bord des pays (voir section « La situation régionale » p. 16), offrant ainsi une véritable vue d'ensemble du marché de chacun des pays analysés.

## **Remédier à la désorganisation du marché du travail nécessite la mise en œuvre de politiques appropriées**

Si peu de pays ont échappé aux remous qui ont suivi la crise bancaire de 2008-2009, certains ont toutefois mieux tiré leur épingle du jeu. Cinq ans s'étant écoulés, la crise a mis en évidence la solidité ou la fragilité sous-jacente des marchés de l'emploi. L'Index constitue non seulement une mesure succincte de leur performance, mais il offre également un éclairage sur les raisons expliquant les divergences que l'on observe depuis quelque temps d'un pays à l'autre.

Un examen attentif des composantes de l'Index met en évidence le rôle important joué par les systèmes éducatifs, la législation et la politique des pouvoirs publics dans l'évolution des marchés du travail ces dernières années. Il en ressort globalement que la quasi-totalité des 30 pays étudiés se rangent dans deux catégories. Dans la première, la dynamique du marché de l'emploi passe par l'ajustement des salaires ; dans la seconde, les salaires occupent une place secondaire. Les pays appartenant à cette deuxième catégorie sont ceux où la hausse du chômage est la plus forte. Dans de nombreux cas, cette hausse s'accompagne d'une augmentation du nombre de postes vacants non pourvus, signe révélateur d'une inadéquation entre les compétences disponibles sur le marché et celles que recherchent les employeurs.

Ces constatations nous amènent à la conclusion que la politique menée par les pouvoirs publics en matière d'emploi compte pour beaucoup. Si certains imputeront le niveau élevé du chômage ou la pénurie de compétences à la situation économique, l'Index établit clairement que là où le marché du travail est instable, l'existence de politiques appropriées est une condition préalable pour y remédier.

## **Perspectives d'avenir**

Nous sommes probablement à la croisée des chemins. L'un d'eux mène à un rééquilibrage de l'économie mondiale, dans lequel les grands pays émergents poursuivent leur développement, tandis que la situation économique en Amérique du Nord et en Europe se redresse enfin. Ce scénario devrait permettre un réalignment plus favorable du marché mondial du travail, où une croissance mieux équilibrée entraîne la décroissance du chômage tout en atténuant les inadéquations de compétences localisées. Il est naturellement possible que la situation n'évolue pas aussi positivement. Face à l'évolution à deux vitesses que connaît l'économie mondiale, il se pourrait que le marché de l'emploi poursuive sa trajectoire vers un double déficit : d'une part une pénurie croissante de compétences dans les principaux pays émergents et d'autre part une pénurie de compétences dans les pays développés du fait d'une évolution démographique défavorable, de systèmes éducatifs inadaptés et du chômage massif des jeunes.

A ce stade critique, les pouvoirs publics et les entreprises pourraient modifier considérablement le cours des événements en menant des politiques appropriées. Les gouvernements doivent plus que jamais veiller à ce que la législation du travail ne dissuade pas les employeurs de recruter. De fait, le chômage massif qui frappe les jeunes en Europe peut, en grande partie, être imputé à l'adoption de lois conçues pour protéger l'emploi.

Enfin, les systèmes éducatifs doivent avoir la capacité, la qualité et les objectifs prioritaires requis pour apporter les compétences dont l'économie a besoin. Les liens entre les entreprises et les établissements d'enseignement supérieur sont trop souvent insuffisants pour former la main-d'œuvre voulue par les employeurs. De la même manière, rares sont les pays disposant de programmes d'apprentissage capables de remédier au manque criant de compétences technologiques.

# RECOMMANDATIONS A APPLIQUER

**Les marchés du travail à travers le monde souffrent d'une pénurie chronique et croissante de compétences. S'il n'existe pas de solutions toutes faites, il est toutefois indispensable que les entreprises, les établissements éducatifs et les pouvoirs publics collaborent étroitement pour constituer un réservoir de compétences approprié et, en définitive, assurer la pérennité de la reprise économique mondiale.**

Guidés par les conclusions de l'Index mondial des compétences Hays 2013 et notre expérience quotidienne du monde du travail dans plus de 30 pays, nous soumettons un ensemble de recommandations aux décideurs, aux employeurs et aux organismes internationaux.

## Notre plan d'action en trois points

### 1. Les pouvoirs publics doivent démontrer leur détermination aux plans politique et financier à renforcer la flexibilité des marchés du travail

Notre rapport montre que les pays où les entreprises sont en mesure de réagir rapidement à l'évolution du marché de l'emploi sont nettement moins susceptibles de souffrir d'une inadéquation entre les compétences et les postes disponibles, ou d'un chômage durablement élevé. Cependant, de nouveaux efforts doivent encore être déployés sur ce plan. Afin de créer un environnement conférant aux entreprises une plus grande maîtrise sur l'évolution de la main-d'œuvre, nous formulons les recommandations suivantes :

- un examen de la législation et de la réglementation du travail afin de garantir aux entreprises la flexibilité requise pour gérer leurs effectifs et réagir à l'évolution du marché du travail
- des dispositions législatives facilitant le recours par les entreprises aux contrats de courte durée et aux heures supplémentaires pour répondre à l'évolution de leurs besoins en main-d'œuvre
- un soutien des pouvoirs publics à l'embauche de contractuels et de travailleurs temporaires qualifiés en supplément lorsqu'une plus grande flexibilité est requise
- la mise en œuvre de politiques et de processus d'immigration visant à attirer certains travailleurs hautement qualifiés dont le nombre est insuffisant au niveau local.

### 2. Une réforme des systèmes éducatifs doit être menée dans le cadre d'une étroite collaboration entre les pouvoirs publics et les entreprises

L'Index montre que les pays où il est d'usage d'avoir recours à l'enseignement professionnel pour faciliter la transition de l'école vers l'emploi ont les plus faibles taux de chômage des jeunes au niveau mondial. Or, de nombreux pays restent caractérisés par un manque évident de liens entre les employeurs, les établissements d'enseignement secondaire et les jeunes pour assurer la constitution du vivier de talents dont l'économie aura besoin à l'avenir. Nous suggérons donc :

- aux entreprises d'adopter une vision à long terme des compétences qui leur font défaut et de consacrer des investissements à la formation dans les domaines concernés au niveau national

- aux pouvoirs publics d'assurer la disponibilité de financements ciblant spécifiquement les domaines affectés par un manque de main-d'œuvre qualifiée et d'investir dans le développement des compétences qui seront requises à l'avenir dans des secteurs clés
- aux établissements d'enseignement secondaire d'adopter une approche concertée pour aider les jeunes à acquérir les compétences sociales et techniques leur ouvrant l'accès à un emploi durable, y compris au moyen de partenariats avec différentes entreprises et de consultations régulières avec les pouvoirs publics.

### 3. Les entreprises doivent élaborer et appliquer des politiques adaptées aux besoins de leurs salariés juniors et seniors

Dans un monde où l'on observe paradoxalement un fort chômage des jeunes en parallèle à une main-d'œuvre vieillissante et au recul de l'âge de la retraite, les entreprises doivent avoir une stratégie pour gérer les besoins de leurs salariés en fin de carrière tout en conservant leur expérience pour la transmettre à la nouvelle génération. Nous recommandons :

- la création de programmes de formation et d'apprentissage pour attirer et développer les compétences des jeunes salariés à fort potentiel (la fameuse « Génération Y »)
- aux entreprises de revoir leurs stratégies en matière de ressources humaines afin de les adapter aux besoins d'une main-d'œuvre vieillissante. Alors que de plus en plus d'individus poursuivent leur carrière au-delà de l'âge de la retraite habituel, il convient de mettre en œuvre des programmes visant à actualiser les compétences des salariés seniors et de développer des politiques qui répondent à l'évolution de leurs besoins
- aux entreprises de renforcer leur collaboration avec les instances représentatives des différentes tranches d'âges qui composent leurs effectifs.

**Nous prenons acte du fait que les pouvoirs publics, les entreprises et les institutions de différents pays mènent des actions sur ces trois fronts dans une certaine mesure. Toutefois, il apparaît dans l'ensemble que ces actions restent insuffisantes et qu'elles doivent être renforcées et mieux coordonnées**

# CREATION DE L'INDEX MONDIAL DES COMPETENCES HAYS

L'index mondial des compétences Hays vise à évaluer le niveau de difficulté auquel les employeurs de 30 pays seront confrontés lors du recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée.

La note obtenue dans l'Index par les pays concernés est basée sur sept critères différents, chacun portant sur un aspect précis de la facilité ou de la difficulté qu'auront les employeurs à recruter du personnel qualifié. Ces critères sont les suivants :

## L'Index mondial des compétences Hays se compose de sept critères :



### Flexibilité du système éducatif

Ce critère mesure la capacité du système éducatif à s'adapter pour satisfaire les besoins futurs des organisations en termes de compétences, notamment en mathématiques, en sciences et en alphabétisation. Une note élevée signifie que le potentiel pour améliorer le système éducatif ou le nombre de diplômés est limité. Une note faible dénote une marge importante d'augmentation du nombre de diplômés et d'amélioration de la qualité du système éducatif en question.



### Taux de participation au marché du travail

Ce critère reflète le niveau d'utilisation de la main-d'œuvre d'un pays. Une note élevée signifie que la proportion de personnes en âge de travailler qui occupent un emploi (ou qui sont immédiatement disponibles pour travailler) n'augmente pas, ce qui témoigne de contraintes limitant la disponibilité de nouvelles ressources. Une note faible signifie que le taux de participation dénote la disponibilité croissante de talents prêts à intégrer le marché du travail.



### Flexibilité du marché du travail

Ce critère évalue l'environnement législatif et réglementaire auquel les entreprises sont confrontées. Une note élevée témoigne d'une législation du marché du travail jugée inflexible et de contraintes pesant sur la capacité des immigrants à venir combler les pénuries de compétences. Une note faible indique une législation du travail jugée flexible et rend compte d'un marché du travail ouvert à l'immigration.



### Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles

Ce critère représente l'inadéquation existant entre, d'une part, les besoins des entreprises et d'autre part, les compétences des actifs. Une note élevée indique que le nombre de chômeurs de longue durée et le nombre de postes vacants sont tous deux en hausse, ce qui suggère que la main-d'œuvre disponible n'a pas les compétences recherchées par les employeurs. Une note faible montre que les employeurs ont plus de facilité à trouver les talents dont ils ont besoin.



### Pression sur les salaires tous secteurs confondus

Ce critère indique si les salaires sont ou non conformes à leurs tendances historiques, ce qui permet d'évaluer le degré de tension global du marché du travail. Une note élevée signifie que les

salaires réels connaissent une hausse accélérée par rapport à leur moyenne historique. Une note faible signifie que les salaires n'augmentent pas rapidement, voire déclinent, par rapport à leur moyenne historique.



### Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés

Ce critère rend compte du rythme auquel les salaires dans les secteurs hautement qualifiés distancent les salaires des autres secteurs. Une note élevée signifie que les salaires des secteurs hautement qualifiés connaissent une hausse bien plus rapide que les salaires des secteurs peu qualifiés. Une note faible signifie que les salaires des secteurs hautement qualifiés ne connaissent pas une hausse plus rapide que les salaires des secteurs peu qualifiés.

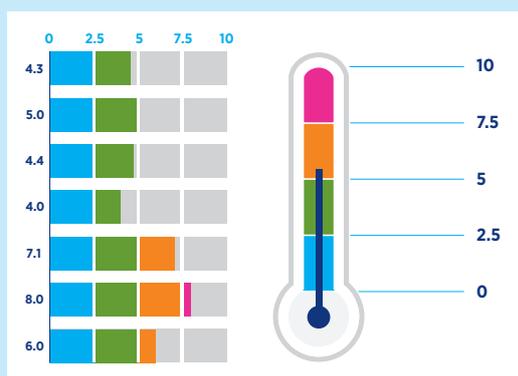


### Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés

Ce critère s'intéresse à la majoration des salaires versés pour les postes hautement qualifiés, ce qui peut indiquer une pénurie de compétences clés. Une note élevée signifie que les salaires des postes hautement qualifiés connaissent une hausse plus rapide que les salaires des postes peu qualifiés. Une note faible signifie que les salaires des postes hautement qualifiés ne connaissent pas une hausse plus rapide que les salaires des postes peu qualifiés.

### Ces 7 critères ont tous le même coefficient pour le calcul de la moyenne.

L'Index de chaque pays s'accompagne d'un baromètre indiquant la fourchette des notes pour chaque indicateur.



L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.

Les quatre premiers critères constituent des « indicateurs structurels » alors que les trois derniers ont trait aux rémunérations. Chaque critère est noté sur une échelle de 0 à 10 et la note globale de l'Index est la moyenne simple des notes obtenues pour chacun des sept critères.

Une note de 5 indiquerait par exemple un marché du travail globalement équilibré avec des entreprises en mesure de recruter, de conserver ou de remplacer les talents dont elles ont besoin. Une note proche de 0 est d'une manière générale synonyme d'une concurrence moindre pour pourvoir les postes clés. Une note proche de 10 traduit de sérieuses difficultés à trouver les compétences nécessaires pour pourvoir les postes clés.



# COMPETENCES : ETAT DES LIEUX

Pour la deuxième année consécutive, Hays et Oxford Economics ont collaboré à l'élaboration de l'Index mondial des compétences Hays. A partir de l'analyse d'un ensemble détaillé d'indicateurs macroéconomiques et du marché de l'emploi de 30 pays, l'Index mondial des compétences Hays place dans leur contexte les défis de concurrence auxquels les employeurs seront confrontés pour attirer les talents les plus convoités. Profitant de l'expérience inégalée de nos experts, l'Index met en évidence les pressions particulières auxquelles les employeurs et les pouvoirs publics sont confrontés pour faire face à l'évolution des besoins de l'environnement économique actuel.

## Le paysage économique actuel

En Europe et en Amérique du Nord, des signes laissent enfin penser que le pire de la crise pourrait être derrière nous. Les derniers chiffres publiés au Royaume-Uni suggèrent qu'une reprise durable est désormais amorcée. Les perspectives de croissance se raffermissent également au niveau mondial, alors que la zone euro sort peu à peu de la récession et que le redressement s'accélère aux États-Unis. Les données en provenance du Japon, la troisième économie mondiale, sont elles aussi encourageantes. Bien que timides, ces signaux font naître l'espoir que les pays développés s'extirpent des difficultés dans lesquels la crise bancaire les a plongés.

Cette crise a mis en évidence une économie mondiale à deux vitesses, les grands pays émergents conservant une forte dynamique malgré les bouleversements planétaires. Or, la Chine, qui affichait une croissance effrénée depuis plus d'une décennie, montre désormais des signes de ralentissement économique. D'autres pays émergents sont également en perte de vitesse. L'Inde, par exemple, devrait voir son produit intérieur brut (PIB) augmenter de seulement 5,1%, soit un niveau nettement inférieur à la moyenne de 7,3% constatée entre 2000 et 2008.

### Le point de vue local

« Il est désormais difficile pour les étrangers d'obtenir un permis de travail temporaire. Ce durcissement a été opéré en réponse aux pratiques de certains employeurs, qui font venir dans le pays une main-d'œuvre faiblement payée ou non qualifiée, ce qui a pour effet de réduire les opportunités disponibles pour les candidats locaux. Si cette politique permet de préserver les opportunités d'emploi peu qualifié pour les travailleurs locaux, elle pénalisera les entreprises contraintes d'aller chercher à l'étranger une main-d'œuvre qualifiée faute de pouvoir la trouver sur place. »

Rowan O'Grady, Directeur Général de Hays Canada

## Si la croissance économique est importante, les politiques publiques le sont tout autant

L'Index mondial des compétences Hays évalue un large ensemble de facteurs qui témoignent de la facilité ou de la difficulté relative qui caractérise le recrutement de professionnels hautement qualifiés dans différents pays. Les résultats de l'édition 2013 sont présentés dans le Graphique 1, où ils sont également comparés à ceux de l'an dernier.

Il en ressort plusieurs enseignements intéressants :

- 18 pays connaissent une pénurie de compétences (notes supérieures à 5), tandis que seulement 12 pays semblent ne pas être affectés par cette problématique (notes inférieures ou égale à 5).
- Dans la plupart des pays, les tensions sur le marché du travail qualifié se sont aggravées.
- Il est intéressant de noter qu'aucune région ne se distingue clairement des autres. Les pays européens par exemple se rangent aussi bien dans le haut du palmarès (Allemagne, Suède) qu'en bas de classement (Belgique, Italie). De la même manière, si le Japon obtient la meilleure note parmi les 30 pays analysés, d'autres pays asiatiques figurent dans le bas du tableau, notamment l'Inde et Hong Kong.
- Malgré leur croissance accélérée, les grands pays émergents connaissent une situation tout aussi mitigée que les pays développés s'agissant de leur marché de l'emploi qualifié. Par exemple, si la Russie, le Mexique et le Brésil semblent souffrir d'une pénurie de compétences, d'autres économies à forte croissance telles que Singapour, l'Inde et Hong Kong ne rencontrent pas de difficultés majeures jusqu'à présent.

**Graphique 1 : Index mondial des compétences Hays 2013**



## Le paysage en matière de talents

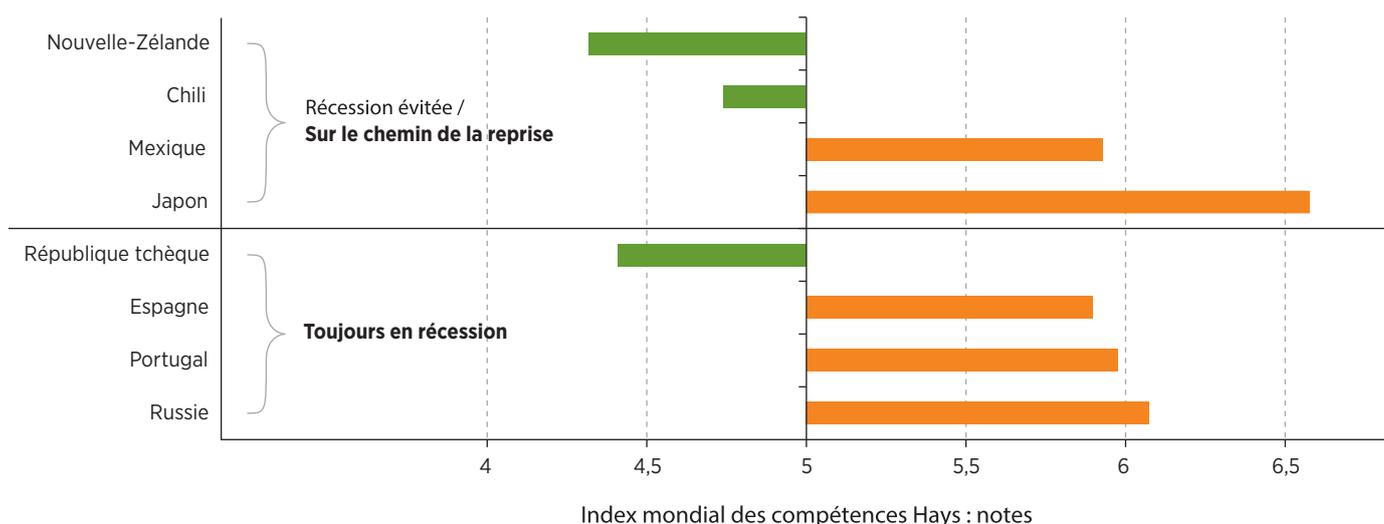
Le Graphique 2 examine la performance globale du marché du travail (mesurée par la note globale obtenue dans l'Index) sous un autre angle. Les quatre pays qui apparaissent dans la partie supérieure ont échappé à une récession prononcée ou sont désormais sur le chemin de la reprise. A l'inverse, ceux figurant dans la partie inférieure sont encore en récession. Il est frappant d'observer que la variation des notes est tout aussi importante à l'intérieur de chaque catégorie qu'entre les deux catégories.

En d'autres termes, les marchés de l'emploi qualifié de pays confrontés aux mêmes difficultés économiques peuvent néanmoins afficher une performance très différente. Prenons l'exemple du Chili et du Mexique, qui sont rapidement sortis de la récession en 2009. Si le Chili a connu un taux de croissance plus élevé, la reprise dans l'un et l'autre pays suit toutefois une trajectoire similaire depuis 2010. Or, l'Index montre que les tensions sur le marché du travail sont considérablement plus fortes au Mexique (avec une note de 5,9) qu'au Chili (qui obtient une note de 4,7).

Pour prendre un autre exemple, la République tchèque ne connaît pas de réelle pénurie de compétences, ce qui n'est guère surprenant compte tenu de la forte récession qui frappe le pays. En revanche, malgré une récession toute aussi prononcée, le Portugal, la Russie et l'Espagne font pourtant face à un manque de main-d'œuvre qualifiée.

Certes, le Graphique 2 ne sous-entend aucunement une absence de lien entre croissance et pénurie de compétences ; par contre, elle montre que le niveau de la demande du point de vue économique n'est que l'une des données du problème. La disponibilité des compétences associée à un contexte culturel et législatif aidant ou entravant la rencontre entre entreprises et candidats talentueux est tout aussi importante.

**Graphique 2 : Notes globales de l'Index mondial des compétences : la récession mondiale n'explique pas tout**



## La disponibilité des compétences : l'autre donnée du problème

S'il est facile d'imputer à la situation économique la responsabilité de la pénurie de compétences, nous observons toutefois que certains pays connaissent une croissance accélérée sans se heurter à un manque de main-d'œuvre qualifiée. A l'inverse, d'autres sont confrontés à ce problème alors même que leur économie est en crise.

Il convient dès lors de s'interroger sur les raisons de cette différence. L'Index constitue non seulement une mesure de leur performance, mais il offre également un éclairage sur les raisons expliquant les divergences que l'on observe depuis quelque temps d'un pays à l'autre.

Nous examinons la problématique des compétences à la lumière d'indicateurs axés aussi bien sur la demande (salaires, chômage, postes vacants, etc.) que sur l'offre. Trois des critères composant l'Index se concentrent sur l'offre, à savoir :

- Flexibilité du système éducatif
- Taux de participation au marché du travail
- Flexibilité du marché du travail

Le système éducatif a naturellement une incidence déterminante sur les compétences disponibles dans un pays donné, qu'il s'agisse des apprentissages fondamentaux (lecture, écriture, calcul) ou des qualifications supérieures ouvrant l'accès aux carrières dans le Génie, la Médecine ou le domaine scientifique. Cependant, il peut également soutenir l'économie de manière plus indirecte. En effet, selon certains, le fait d'avoir suivi des études rend les gens plus flexibles et leur permet de mieux s'adapter à l'évolution rapide des exigences auxquelles ils doivent répondre dans le cadre de leur travail. Cette flexibilité aura été particulièrement précieuse cette dernière décennie où l'informatique a révolutionné de nombreux secteurs et engendré une transformation radicale d'un grand nombre de métiers.

### Le point de vue local

« Le système éducatif peine à produire le nombre requis de spécialistes tous secteurs et toutes fonctions confondus, sachant par ailleurs que les pressions salariales dans les secteurs hautement qualifiés, qui atteignent déjà la cote d'alerte, continuent de s'accroître. Dès lors, il n'est pas étonnant que seulement la moitié des jeunes diplômés font carrière dans un domaine en rapport avec leurs études. »

Alexey Shteingardt, Directeur Général de Hays Russie

Le marché des compétences reflète également les choix sous-jacents des travailleurs de l'ensemble de l'économie. L'Index mondial des compétences Hays mesure la variation d'un de ces facteurs importants, à savoir la participation au marché, et la manière dont elle enrichit ou appauvrit le vivier de compétences disponibles. D'après certaines théories économiques, une augmentation ou le maintien à un niveau élevé du taux de chômage de longue durée peut faire chuter le taux de participation au marché car, au bout d'un certain temps, certains demandeurs d'emploi se découragent et abandonnent, ce qui paradoxalement réduit la capacité des pays en difficulté à pourvoir des postes hautement qualifiés. Cela semble se vérifier dans certains pays : ceux présentant les notes les plus élevées en la matière comprennent notamment des pays européens en difficulté tels l'Espagne, l'Irlande et le Portugal. A contrario, on observe en Chine qu'une part croissante de la population participe au développement économique. Mais un examen plus approfondi de la situation révèle une situation plus contrastée. Par exemple, l'Italie présente toujours un taux de participation en nette augmentation, bien que celui-ci reste très faible en comparaison avec les autres pays. D'une manière générale, on peut dire que le taux de participation au marché, tout comme de nombreux éléments de l'Index, dépend le plus souvent de facteurs nationaux spécifiques et non de tendances générales clairement identifiées. Il est toujours nécessaire de tenir compte de la situation dans son ensemble pour être en mesure de comprendre dans le détail les mécanismes de telle ou telle économie.

### Le point de vue local

« Il est impératif d'élaborer des politiques qui attirent et retiennent ces jeunes professionnels. Il est en outre essentiel d'améliorer la communication entre les établissements d'enseignement et le marché du travail afin de remédier à cette pénurie de compétences et ainsi réduire la pression sur les salaires. »

Paula Baptista, Directrice Générale de Hays Portugal

Les changements apportés au droit du travail, dans la mesure où ils rendent plus flexible ou rigidifient le marché du travail, peuvent avoir un effet plus immédiat que la politique menée en matière d'éducation. Certains choix qui sont faits par les pouvoirs publics, à savoir, par exemple, opter pour une réglementation du travail globalement moins contraignante, donnent aux employeurs la flexibilité requise pour faire face à l'évolution du marché du travail. En la matière, les différences constatées à l'échelle internationale relèvent davantage de la tradition politique du pays concerné que des enjeux géographiques. Les juridictions dans lesquelles la réglementation est historiquement peu contraignante, comme Singapour et Hong Kong, se voient attribuer des notes faibles indiquant une grande flexibilité. Les pays dans lesquels les pouvoirs publics ont traditionnellement tendance à déployer des politiques économiques plus interventionnistes, à l'image des pays BRIC (Brésil, Russie, Inde, Chine), mais aussi de la France et du Japon, sont plus contraignants et obtiennent des notes plus élevées.

De nombreux pays gagneraient à réformer en profondeur leur droit du travail (cf. encadré ci-dessous), tandis que les pays qui cherchent à accroître le nombre de leurs travailleurs qualifiés seraient bien inspirés de se tourner vers le marché international. La note obtenue par la Suisse en matière de flexibilité du marché du travail, qui était déjà basse en 2012 (4,2), a encore diminué en 2013 (2,3), traduisant de très faibles pressions dans ce domaine. Cela s'explique par des prévisions de hausse de l'immigration. Selon les chiffres de *Perspectives des migrations internationales 2013* de l'OCDE, quelque 20% des Suisses sont nés à l'étranger, le plus souvent dans les pays voisins de l'UE. Il semblerait que cette immigration profite au pays : l'OCDE estime que les immigrés ont permis d'augmenter les recettes fiscales annuelles nettes (après déduction des cotisations sociales) d'environ 7 milliards USD, soit un peu moins de 2% du PIB total de la Confédération. Parmi les immigrants en Suisse, beaucoup sont qualifiés, ce qui est souvent le cas dans les pays de l'OCDE. Selon les chiffres de l'OCDE, 30% des étrangers nouvellement embauchés dans les Etats membres de l'Organisation étaient hautement qualifiés en 2011<sup>1</sup>.

#### Le point de vue local

« La politique monétaire qui continue d'être mise en œuvre par l'Etat fédéral, l'apaisement des inquiétudes relatives aux perspectives économiques mondiales et la poursuite de l'expansion économique vont créer des emplois et faire baisser le chômage. Ce processus pourrait toutefois prendre de un à trois ans, et bénéficier plutôt aux travailleurs qualifiés en nombre insuffisant, à l'image des postes de niveau moyen à supérieur dans la Vente, l'Informatique et l'Ingénierie. »

John Faraguna, Président de Hays Amérique du Nord

#### Le point de vue local

« Il reste difficile pour les employeurs de dénicher les travailleurs les plus compétents. La forte inadéquation entre les compétences et les postes disponibles s'explique par l'actuelle pénurie de compétences. Le vivier de compétences disponibles est réduit, car les candidats hésitent à changer de travail et les employeurs recrutent avant tout pour remplacer les départs. Néanmoins, l'optimisme regagne peu à peu le Royaume-Uni. »

Nigel Heap, Directeur Général de Hays Royaume-Uni & Irlande

Puisqu'il porte sur les deux variables de l'équation des compétences disponibles, l'Index met en lumière un élément déterminant du marché du travail qualifié. S'il est vrai que nos trois indicateurs du côté de l'offre, qui reposent fondamentalement sur le cadre juridique ainsi que sur la culture et les pratiques locales, ne varient généralement que peu d'une année sur l'autre, il n'en reste pas moins qu'ils jouent un rôle déterminant influençant la dynamique du marché du travail. Le Graphique 3 l'illustre clairement.

## Le repli économique mondial a été à l'origine de réajustements réglementaires

L'Index mondial des compétences Hays 2013 présente un certain nombre de pays dont les problèmes de flexibilité du marché du travail exercent des pressions sur le marché de l'emploi. Le Brésil, la Chine et la France, par exemple, affichent des notes de flexibilité du marché du travail de 8 ou plus, indiquant des tensions importantes dans ces pays. Quatre autres pays, l'Inde, le Japon, le Mexique et la Russie affichent des notes de 7 ou plus, indiquant également des tensions significatives sur la flexibilité du marché du travail.

D'autres pays, en revanche, ont été forcés de mettre en place des réformes réglementaires en raison des défis auxquels ils font actuellement face sur le plan économique et de l'emploi (aggravation du taux de chômage de longue durée, par exemple). L'Espagne et le Portugal ont par exemple mis en place un ensemble de lois visant à protéger l'emploi qui peut encadrer le montant des indemnités de départ, la durée de préavis légal accordée par les employeurs aux employés en cas de licenciement ainsi que les sanctions éventuelles en cas de licenciement abusif. Ce type de législation a souvent été

mis en place lors de conjonctures plus favorables, afin de protéger et stabiliser l'emploi, mais les grands revirements économiques peuvent changer la donne. Ce type de dispositif peut en effet être perçu de plus en plus comme une contrainte pour les employeurs et les dissuader d'embaucher, et réduire ainsi les opportunités pour les travailleurs désireux de trouver un poste mieux adapté à leurs compétences.

L'OCDE a mis au point un indice mesurant le niveau de protection offert par le droit du travail de 43 pays<sup>2</sup>. Cet indice fait apparaître que plusieurs pays de l'Index mondial des compétences par Hays ont mis en œuvre des réformes en 2012 et 2013. Parmi les pays qui se sont employés à assouplir leur système réglementaire au plan de la protection de l'emploi, on retrouve la Hongrie, l'Italie, le Portugal et l'Espagne, qui ont tous été frappés très durement par la récession mondiale. L'Espagne et le Portugal affichent actuellement les taux de chômage les plus élevés de tous les pays compris dans ce rapport, et ces quatre pays ont tous enregistré une contraction de leur économie par rapport à il y a cinq ans. La réforme du droit du travail peut avoir un effet d'entraînement important lorsque l'économie en a bien besoin.

1. OCDE, *Perspectives des migrations internationales 2013*, juin 2013.

2. OCDE, *Perspectives des migrations internationales 2013*, « Immigration leads to a healthier state », Société suisse de radiodiffusion.

## Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles et ajustement des salaires : deux voies empruntées par presque tous les pays

Hormis nos trois indicateurs du côté de l'offre, l'Index est composé d'un indicateur que nous appelons indicateur d'inadéquation compétences/postes disponibles et de trois indicateurs mesurant la pression sur les salaires. L'indicateur d'inadéquation compétences/postes disponibles, qui associe trois mesures quantitatives, révèle l'existence de pénuries de compétences de grande envergure. Les facteurs mesurés sont les suivants :

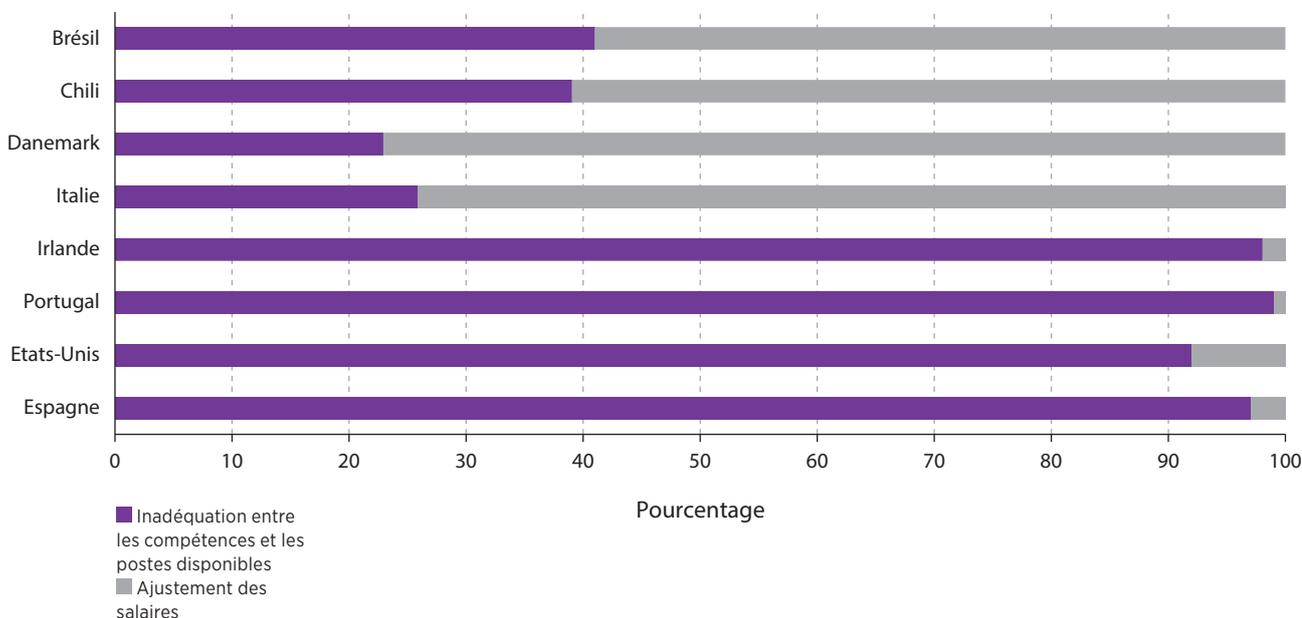
- le taux de chômage de longue durée (personnes sans emploi depuis plus d'un an)
- le taux de chômage structurel (le taux de chômage auquel il devient difficile de faire baisser le nombre de demandeurs d'emploi, même en période de reprise économique)
- le nombre de postes non pourvus.

La pénurie de compétences peut bien entendu également se manifester sous la forme de pressions sur les salaires. L'Index comprend trois indicateurs salariaux. Selon les cas, ce sont parfois les salaires, parfois les postes vacants et le taux de chômage qui constituent l'indicateur le plus significatif lorsque l'on se penche sur tel ou tel marché du travail.

Il est en effet surprenant de constater que ce sont soit les salaires soit le taux de chômage et le nombre de postes vacants qui ont subi les effets de la récession mondiale. Ces indicateurs n'ont varié dans la même direction que dans de très rares cas. La figure 3 présente la valeur moyenne des trois indicateurs d'inadéquation compétences/postes disponibles et la valeur moyenne cumulée des trois indicateurs salariaux, l'importance relative de chacune d'entre elles étant exprimée en pourcentage du total (soit 100%). Le Graphique illustre le dilemme auquel les pays sont confrontés : parmi les huit pays présentés, la récession a entraîné soit un réajustement massif des salaires, soit une hausse marquée du taux de chômage et du nombre de postes vacants.

L'indicateur d'inadéquation, uniquement axé sur le chômage de longue durée, ne révèle évidemment que la partie émergée de l'iceberg. Pour saisir toute l'ampleur des déséquilibres qui caractérisent les marchés du travail dans le monde, il faut tenir compte de toutes les formes de chômage.

**Graphique 3 : Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles et ajustement des salaires : deux voies empruntées par presque tous les pays**



## Le chômage reste une préoccupation majeure

Les marchés du travail ne sont toujours pas remis de la tempête économique cinq ans après son déclenchement. Le nombre de chômeurs est la donnée statistique la plus éloquente à cet égard. A travers le monde, on estime que 202 millions de personnes seront sans emploi en 2013<sup>3</sup>, soit 6% des personnes en âge de travailler. Ce chiffre est en augmentation par rapport à l'an dernier : désormais 7 millions de personnes supplémentaires sont à la recherche d'un emploi. Le taux de chômage moyen s'élève à 7,3% au sein des 30 pays composant l'Index mondial des compétences Hays.

### Le point de vue local

« Le taux de chômage reste situé au-dessus du seuil critique de 10%, ce qui traduit un marché du travail en berne. Les personnes les plus touchées sont les jeunes et les seniors, tandis que les contrats de travail précaires prennent une place de plus en plus importante dans l'accès à l'emploi. »

Tina Ling, Directrice Générale de Hays France & Luxembourg

Ce problème se manifeste sous de multiples facettes, toutes plus déplaisantes les unes que les autres. Le chômage des jeunes constitue actuellement un enjeu de taille (cf. encadré ci-dessous). De même, l'importance du chômage de longue durée continue de peser sur bon nombre d'économies développées. Potentiellement dévastateurs sur le plan personnel pour ceux qui ne parviennent pas à trouver un emploi, le chômage a aussi des conséquences inquiétantes sur le plan sociétal. En outre, les effets du chômage ne disparaissent pas lorsque le demandeur finit pas trouver un emploi : des études montrent que les personnes ayant été au chômage lorsqu'elles étaient jeunes ont tendance à gagner moins lorsqu'elles sont plus âgées.

## Des postes vacants en abondance, mais pas de personnel qualifié pour les pourvoir ?

Le chômage ne découle pas seulement d'un manque de postes à pourvoir, mais coexiste souvent avec un nombre élevé de postes vacants non pourvus. Début 2013, par exemple, 12 pays européens<sup>4</sup> comptaient au total presque 2 millions de postes vacants non pourvus, tandis qu'au même moment près de 17 millions de chômeurs étaient à la recherche d'un emploi. Un grand nombre d'entre eux étaient à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an (59% en Grèce, 45% en Allemagne et 35% au Royaume-Uni).

Il n'est pas rare de voir des postes vacants non pourvus lorsque l'économie prospère et un grand nombre de chômeurs de longue durée en période de récession. Ce qui est plus rare, et qui témoigne sans doute du dysfonctionnement de certains marchés de l'emploi, est d'observer l'augmentation en parallèle du nombre de postes vacants non pourvus et du chômage de longue durée. Très souvent, cela s'explique par l'inadéquation entre la demande et l'offre de compétences, à savoir que les attentes des employeurs en termes de compétences et d'expérience ne trouvent pas satisfaction parmi les candidats présents sur le marché.

### Le point de vue local

« Le Brésil souffre actuellement d'une pénurie de professionnels qualifiés, en particulier dans les secteurs où la demande est forte tels que les infrastructures ou le secteur pétrolier et gazier. D'une manière générale, les compétences les plus recherchées sont la maîtrise de l'anglais et l'approche stratégique. »

Carla Rebelo, Directrice Générale de Hays Brésil

## S'attaquer au problème du chômage des jeunes

Les jeunes subissent de plein fouet les conséquences des récentes turbulences économiques mondiales. L'Organisation internationale du travail estime que le nombre de jeunes demandeurs d'emploi atteindra 73,4 millions en 2013, en hausse par rapport aux 72,9 millions recensés en 2012.

Hanan Morsy, un économiste du FMI, indiquait récemment que « les jeunes souffrent d'une augmentation du taux de chômage bien plus rapide que les groupes plus âgés, tandis que les problèmes d'ordre structurel exacerbent le chômage des jeunes, notamment en Europe ». Parmi les 30 pays de l'Index mondial des compétences 2013 par Hays, le taux de chômage moyen des jeunes était légèrement supérieur à 20% en 2012, soit 2,6 fois plus que le taux de chômage de la population dans son ensemble.

Mais le dommage causé ne se limite pas aux salaires actuels. Comme le montre l'étude du FMI, le chômage des jeunes a des conséquences néfastes sur la carrière à plus long terme. Les opportunités manquées d'acquérir des compétences et de l'expérience ont un impact, si bien que les travailleurs ayant connu le chômage lorsqu'ils étaient jeunes

sont davantage susceptibles d'en être une nouvelle fois victime à un stade plus avancé de leur carrière et de gagner moins au cours de leur vie professionnelle\*.

Le taux de chômage moyen des jeunes dissimule toutefois des écarts importants entre les pays. Fin 2012, ce taux s'élevait à des chiffres édifiants de 56% en Espagne, 39% au Portugal et 37% en Italie, tandis qu'au même moment, il ne dépassait pas les 9% en Autriche et les 8% en Allemagne. Le cas de l'Allemagne est particulièrement intéressant du fait que le pays présente le plus faible nombre de jeunes chômeurs par rapport au nombre total de chômeurs toutes catégories d'âge confondues (seulement 1,5).

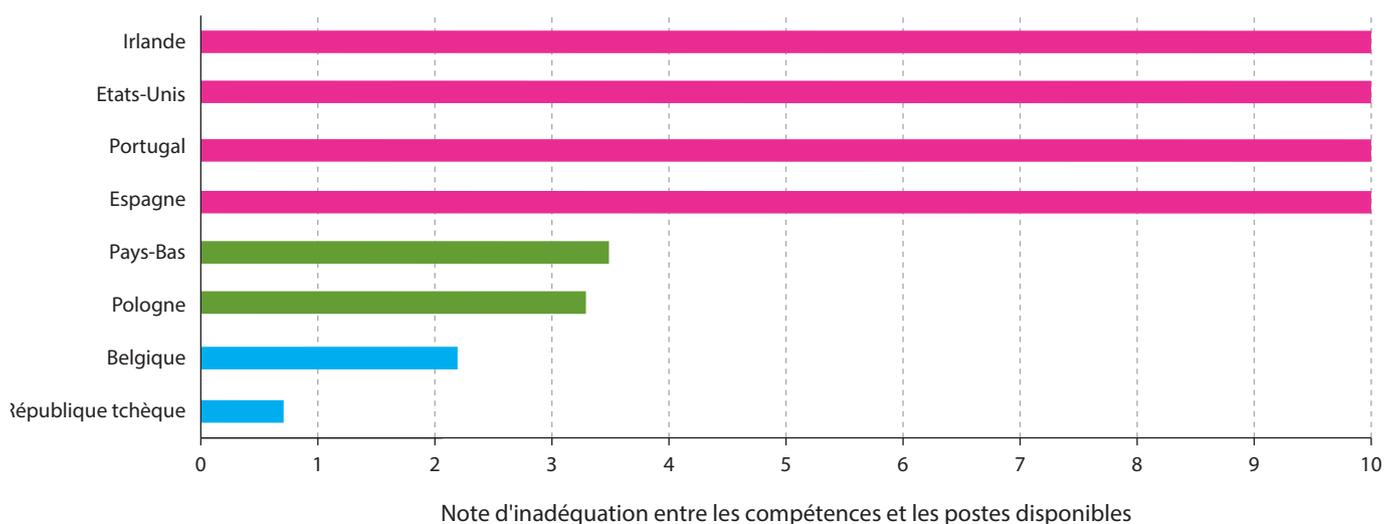
Qu'est-ce qui différencie l'Allemagne des autres ? Cela pourrait être imputable au fait que l'Allemagne, tout comme l'Autriche, le Danemark et les Pays-Bas, trois autres pays présentant un faible taux de chômage des jeunes par rapport au taux de chômage global, dispose d'une longue tradition d'enseignement professionnel au niveau du secondaire, qui facilite la transition de l'école au marché du travail. Les opportunités d'apprentissage au sein d'entreprises locales font partie intégrante de la formation offerte dans ces pays, de sorte que l'apprentissage, par essence, permet l'acquisition des compétences dont les employeurs ont concrètement besoin.

\* Hanan Morsy, *Scarred Generation*, Finance & Development, mars 2012, vol. 49, n° 1.

3. OIT, « Rapport sur le travail dans le monde 2013 », juin 2013.

4. Autriche, Bulgarie, République tchèque, Allemagne, Grèce, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Roumanie, Espagne, Suède, Royaume-Uni.

**Graphique 4 : Les quatre pays où l'inadéquation compétences/postes disponibles est la plus/moins marquée**



Le Graphique 4 présente les quatre pays ayant les meilleures et les moins bonnes notes d'inadéquation entre les compétences et les postes disponibles. L'Irlande, les Etats-Unis, le Portugal et l'Espagne ont tous obtenu 10, la note la plus élevée, ce qui indique un problème d'inadéquation particulièrement aigu. Ces quatre pays se démarquent nettement des autres par leur note. La situation est bien moins grave dans la plupart des 30 autres pays de l'Index. Dix pays ont par exemple obtenu une note inférieure ou égale à 5, indiquant que les problèmes d'inadéquation ne revêtent pas un caractère structurel. Comme le montre le Graphique 4, les quatre pays présentant les notes d'inadéquation les plus faibles sont les Pays-Bas (3,5), la Pologne (3,3), la Belgique (2,2) et la République tchèque (0,7).

On pourrait s'attendre à ce qu'un pays en début de reprise économique soit aux prises avec une forte inadéquation entre les compétences et les postes disponibles. Le chômage, notamment lorsqu'il est de longue durée, peut éroder les compétences des personnes concernées. Par ailleurs, les compétences spécifiques à un secteur donné, qui était autrefois recherchées, peuvent rapidement devenir caduques si le secteur en question entre en profonde récession. Cela explique sans doute pourquoi les Etats-Unis présentent actuellement une note aussi élevée à l'heure où le pays est en train de sortir de la récession. De la même manière, les quatre pays affichant les notes les plus basses sont toujours en récession à l'heure actuelle : les raisons sous-jacentes de ce résultat sont donc sans doute plus anciennes. Les notes élevées obtenues par l'Irlande, le Portugal et l'Espagne sont en revanche bien plus inquiétantes car ces pays sont confrontés à de graves problèmes économiques. Dans ces trois cas, l'inadéquation généralisée entre les compétences et les postes disponibles est symptomatique, en période de récession, de problèmes structurels profonds de leur marché du travail respectif.

## La crise continue de peser sur les salaires

Les remous causés par la crise bancaire internationale ont épargné peu de marchés, le marché du travail qualifié ne faisant pas exception. Devant la puissance extraordinaire de cette crise, certaines digues ont dû céder. L'augmentation généralisée du chômage était inévitable. Même s'ils n'ont pas permis de tout résoudre, les réajustements de salaire, là où ils ont été possibles, sont parvenus à absorber une partie du choc. Comme nous l'avons déjà souligné, les pays dans lesquels les salaires ont été réajustés ont évité les augmentations les plus importantes du taux de chômage de longue durée et de l'inadéquation entre les compétences et les postes disponibles.

Dans cette dernière section, nous nous intéressons de plus près à nos trois indicateurs salariaux afin de mesurer pleinement l'impact laissé par l'onde de choc au niveau des écarts des salaires.

Nos trois indicateurs salariaux sont les suivants :

- la croissance moyenne des salaires dans l'ensemble de l'économie concernée, après déduction de l'inflation
- l'écart de salaire entre les secteurs hautement qualifiés et peu qualifiés
- l'écart de salaire entre les postes hautement qualifiés et peu qualifiés.

### Le point de vue local

« Les réformes en matière d'immigration ont diminué l'attractivité du pays pour les travailleurs qualifiés, ce qui a eu un impact direct sur les postes hautement qualifiés et sur les pressions exercées sur les salaires tous secteurs confondus. »

Giordano Righi, Directeur Général de Hays Chili

Tous secteurs confondus, les pressions sur les salaires sont faibles dans 18 des 30 pays. Il n'est pas étonnant d'observer que l'Europe est fortement représentée parmi les pays où les pressions sur les salaires sont les plus faibles : 12 parmi les 18 pays dont les pressions sur les salaires sont faibles (note inférieure à 5) sont européens. Les pays européens dont la croissance des salaires est la plus faible tous secteurs confondus sont l'Espagne, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Les pressions sur les salaires sont également faibles dans certaines régions hors d'Europe, comme en Nouvelle-Zélande et à Singapour, par exemple. A l'inverse, le Japon, Hong Kong et la Chine devraient être confrontés à des pressions sur les salaires supérieures à leur moyenne historique respective.

Les écarts de salaire entre les secteurs dressent cependant un portrait quelque peu contrasté. Les pays non européens prédominent tant au niveau des notes les plus faibles que des notes les plus élevées. Les pays présentant le plus fort creusement des écarts de salaire sont la Russie, l'Australie, le Mexique et la Nouvelle-Zélande ; on observe en revanche une réduction des écarts de salaire au Brésil, au Chili, en Chine et en Inde. Tous ces pays sont des acteurs commerciaux majeurs. Ces évolutions salariales sont sans doute liées aux fortes perturbations qui, dans le sillage de la crise économique, ont affecté la demande en biens d'exportation.

S'agissant des écarts de salaire entre les postes, les évolutions les plus marquées sont pour la plupart observées hors d'Europe, à l'instar des écarts de salaire entre les secteurs. Hors Europe, les pressions sur les salaires s'accroissent en Australie, au Canada, au Japon, à Singapour et, de manière plus inquiétante compte tenu de la fragilité de la reprise, aux Etats-Unis. En Europe, l'Allemagne et l'Irlande (autre phénomène préoccupant) affichent également un creusement des écarts de salaire entre les postes.

# SOURCES

## Sources utilisées pour le calcul des notes des indicateurs

L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.

VARIABLE	SOURCE
Liberté du travail	Heritage Foundation, Indice 2011-2012 de la liberté économique
Amélioration des niveaux d'éducation	Barro, Robert et Jong-Wha Lee, <i>A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010</i> , avril 2010. NBER, Working Paper n° 15902.
Evolution du taux de participation à l'économie (global)	Oxford Economics Global Macro Model
Evolution du taux de participation à l'économie (des 15-24 ans)	Organisation internationale du travail (OIT)
Evolution du taux de participation à l'économie (des 55-64 ans)	Organisation internationale du travail (OIT)
Taux de participation à l'économie (classement)	Organisation internationale du travail (OIT)
Ecart de production (en % du PIB)	Fonds monétaire international (FMI)
Taux de chômage de longue durée	Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), instituts nationaux/agences nationales de la statistique
Postes vacants (en milliers)	Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Eurostat, instituts nationaux/agences nationales de la statistique
PIB (réel, en devise locale, en milliards)	Oxford Economics Global Macro Model
Croissance du PIB (réelle)	Oxford Economics Global Macro Model
Population (en millions d'habitants)	Oxford Economics Global Macro Model
Taux de chômage (2011)	Oxford Economics Global Macro Model
PIB/habitant (réel, en devise locale)	Oxford Economics Global Macro Model
Solde des finances publiques	Oxford Economics Global Macro Model
Compte courant	Oxford Economics Global Macro Model
Taux de chômage à inflation stationnaire (TCIS)	Oxford Economics Global Macro Model
Inflation mesurée par l'indice des prix à la consommation	Oxford Economics Global Macro Model
Inflation mesurée par l'indice des prix à la production	Oxford Economics Global Macro Model
Importations + exportations (en % du PIB)	Oxford Economics Global Macro Model
Score PISA en lecture	Résultats du Programme pour l'évaluation internationale des étudiants (PISA) 2009 : Ce que les étudiants savent et peuvent faire (OCDE)
Score PISA en mathématiques	Résultats du Programme pour l'évaluation internationale des étudiants (PISA) 2009 : Ce que les étudiants savent et peuvent faire (OCDE)
Score PISA en sciences	Résultats du Programme pour l'évaluation internationale des étudiants (PISA) 2009 : Ce que les étudiants savent et peuvent faire (OCDE)
Classement PISA moyen	Résultats du Programme pour l'évaluation internationale des étudiants (PISA) 2009 : Ce que les étudiants savent et peuvent faire (OCDE)
Solde migratoire net	Gouvernement américain



# LA SITUATION REGIONALE

Les tableaux de bord des pays présentent une analyse détaillée des pressions s'exerçant sur le marché du travail national de chacun des 30 pays (couvrant les Amériques, la région Asie-Pacifique et l'Europe) qui composent l'Index mondial des compétences Hays. Sept indicateurs d'égale importance contribuent au calcul de la note globale obtenue par chacun des pays étudiés. Ils rendent compte de l'état de l'économie, des caractéristiques du marché du travail et du système éducatif, de la pression sur les talents et sur les salaires et enfin, des pénuries par secteur et par poste pour chacun des pays. Dans un monde où les compétences évoluent rapidement, ces informations permettent d'analyser en détail les opportunités et les enjeux auxquels les employeurs et les responsables politiques sont confrontés.



# BRESIL

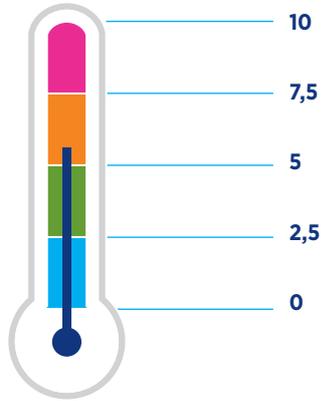
## PROFIL PAYS

La note du Brésil a légèrement diminué en 2013 (5,6) par rapport à 2012 (5,7). Dans la conjoncture actuelle, certains employeurs éprouveront des difficultés considérables pour attirer et conserver une main-d'œuvre qualifiée.

Le PIB devrait progresser de 2,4% en 2013, un chiffre inférieur au potentiel que recèle le pays. Toutefois, cette progression est en hausse par rapport au 0,9% enregistré en 2012. Cette tendance devrait se poursuivre en 2014, les prévisions de croissance s'élevant à 4,1%. Avec le retour d'une croissance plus forte, nous tablons sur un renforcement des pressions s'exerçant sur le marché du travail.

## NOTE GLOBALE

**5,6** ↓  
5,7 en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013†
<b>POPULATION</b>	198,6 M	200,3 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards BRL*)	4 711	4 824
Croissance du PIB	0,9%	2,4%
PIB/habitant (en BRL*)	23 700	24 100
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	5,5%	5,5%
Chômage longue durée	Non disponible	Non disponible

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	6	[Barre à échelle de 0 à 10]				
Taux de participation au marché du travail	6	[Barre à échelle de 0 à 10]				
Flexibilité du marché du travail	8,8	[Barre à échelle de 0 à 10]				
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	5,5	[Barre à échelle de 0 à 10]				
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	3,9	[Barre à échelle de 0 à 10]				
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	4,4	[Barre à échelle de 0 à 10]				
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	4,7	[Barre à échelle de 0 à 10]				

## PRINCIPAUX RESULTATS

Le Brésil se classe en queue de classement dans l'Index du point de vue de la qualité du système éducatif secondaire. Il est probable que celui-ci, historiquement de qualité inférieure à la moyenne, impacte les compétences actuellement disponibles sur le marché de l'emploi. Ce problème devrait perdurer si rien n'est fait pour y remédier.

## PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Augmentation des niveaux d'éducation
- Pression sur les salaires tous secteurs confondus
- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Classement international PISA
- Immigration nette
- Réglementation du marché du travail

## LE POINT DE VUE LOCAL

Le Brésil souffre actuellement d'une pénurie de travailleurs qualifiés, en particulier dans les secteurs où la demande est forte tels que les infrastructures ou le secteur pétrolier et gazier. Les compétences les plus recherchées sont la maîtrise de l'anglais et l'approche stratégique. En raison de l'atonie de l'économie nationale, les entreprises ont aujourd'hui comme priorité la productivité et la rétention des salariés qualifiés. Au Brésil, les principaux problèmes concernent le marché du travail, peu flexible, et les coûts associés à l'exercice des affaires, qui sont élevés. Cela étant, les entreprises considèrent toujours le Brésil comme un site d'implantation naturel pour établir leur plateforme en Amérique latine, ce qui créent des opportunités pour les travailleurs.

Carla Rebelo, Directeur Général de Hays Brésil



# CANADA

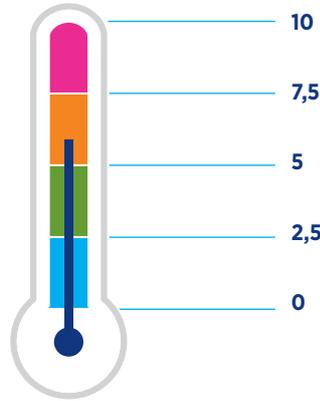
## PROFIL PAYS

La note du Canada (5,9) indique un niveau intermédiaire de pressions élevées sur les salaires.

A l'instar d'une poignée de pays au sein de l'Index mondial des compétences Hays (dont l'Australie), l'économie canadienne s'en est relativement bien sortie durant la crise économique mondiale débutée en 2008. Le PIB du Canada devrait progresser de 1,7% en 2013, comme en 2012. Cette croissance qui demeure néanmoins toujours inférieure aux niveaux atteints sur la période 2000-2008. Le taux de chômage devrait passer de 7,3% à 7,2%.

## NOTE GLOBALE

**5,9** ↑  
5,6 en 2012



## INDICATEURS ÉCONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	34,7 M	35 M

### PIB

<b>PIB (en milliards CAD*)</b>	1 846	1 877
<b>Croissance du PIB</b>	1,7%	1,7%
<b>PIB/habitant (en CAD*)</b>	53 200	53 600

### CHOMAGE

<b>Taux de chômage</b>	7,3%	7,2%
<b>Chômage longue durée</b>	1%	1%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10	
Flexibilité du système éducatif	5,6	[Barre horizontale avec segments de couleur jusqu'à 5,6]					
Taux de participation au marché du travail	5,1	[Barre horizontale avec segments de couleur jusqu'à 5,1]					
Flexibilité du marché du travail	3,9	[Barre horizontale avec segments de couleur jusqu'à 3,9]					
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	8	[Barre horizontale avec segments de couleur jusqu'à 8]					
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	5,6	[Barre horizontale avec segments de couleur jusqu'à 5,6]					
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	6,5	[Barre horizontale avec segments de couleur jusqu'à 6,5]					
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	6,7	[Barre horizontale avec segments de couleur jusqu'à 6,7]					

## PRINCIPAUX RESULTATS

La hausse du chômage de longue durée observée depuis 2008 indique que les employeurs souffrent d'une inadéquation entre les compétences et les postes disponibles. Cela entraîne des pressions à la hausse sur la note du Canada dans l'Index. Le niveau élevé des flux d'immigration permettent de contrebalancer cette situation au bénéfice des employeurs prêts à en tirer parti.

### PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Classement international PISA
- Immigration nette
- Chômage structurel

### PRESSIONS À LA HAUSSE

- Chômage de longue durée
- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés
- Augmentation des niveaux d'éducation

## LE POINT DE VUE LOCAL

La pénurie de compétences continue de poser des défis importants aux employeurs dans des secteurs tels que les ressources naturelles, la construction et le secteur technologique. En réponse aux pratiques d'employeurs qui ont embauché une main-d'œuvre étrangère faiblement payée ou non-qualifiée, les conditions d'obtention d'un permis de travail en tant que travailleur temporaire étranger ont été récemment durcies. Cela a réduit le champ des opportunités offertes aux candidats locaux au profil adapté. Si cette politique permet de préserver les opportunités d'emploi pour les travailleurs locaux, elle pourrait bien avoir des conséquences néfastes sur les entreprises contraintes d'aller chercher à l'étranger une main-d'œuvre qualifiée à défaut de pouvoir la trouver sur place.

*Rowan O'Grady, Directeur Général de Hays Canada*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



# CHILI

## PROFIL PAYS

La note globale du Chili (4,8) illustre un marché du travail subissant légèrement moins de pressions que la moyenne. Les estimations prévoyant une croissance de 4,5% cette année, en recul par rapport aux 5,6% atteints l'an dernier, y contribuent. Le nombre total de personnes exerçant une activité s'est bien maintenu depuis 2008, celui-ci croissant à un taux annuel moyen de 3,5%. Cette progression devrait s'atténuer en 2013, où il devrait atteindre 1,9%.

## NOTE GLOBALE



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	17,4 M	17,6 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards CLP*)	133 337	139 338
Croissance du PIB	5,6%	4,5%
PIB/habitant (en CLP*)	7 644 300	7 919 800
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	6,4%	6,4%
Chômage longue durée	Non disponible	Non disponible

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10	
Flexibilité du système éducatif	6	[Progress bar from 0 to 6]					
Taux de participation au marché du travail	5,2	[Progress bar from 0 to 5.2]					
Flexibilité du marché du travail	5,9	[Progress bar from 0 to 5.9]					
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	6	[Progress bar from 0 to 6]					
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	6,7	[Progress bar from 0 to 6.7]					
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	2,4	[Progress bar from 0 to 2.4]					
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	1,1	[Progress bar from 0 to 1.1]					

## PRINCIPAUX RESULTATS

Les chiffres les plus récents indiquent une baisse des salaires des postes dans les secteurs hautement qualifiés, qui restent malgré tout plus élevés que la moyenne. Toutefois, les salaires réels devraient progresser de 3,8% en 2013. Ainsi, seul l'avenir nous dira s'il s'agit-là d'un phénomène national ou si cette évolution concerne uniquement certains secteurs et compétences.

### PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés
- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés
- Augmentation des niveaux d'éducation

### PRESSIONS À LA HAUSSE

- Classement international PISA
- Immigration nette
- Pression globale sur les salaires

## LE POINT DE VUE LOCAL

L'économie chilienne souffre d'une pénurie de candidats spécialisés. Dans le secteur minier, la demande en main-d'œuvre qualifiée est supérieure au nombre de candidats disponibles : nombreuses sont les entreprises qui se résolvent à recruter à l'étranger le personnel qualifié requis. La pénurie de compétences se ressent également dans d'autres secteurs. Pour résoudre cette situation, le Chili doit apporter des solutions à un ensemble de problèmes, dont les lois en matière d'immigration, qui doivent être modifiées de manière à attirer dans le pays une main-d'œuvre qualifiée plus nombreuse, et réformer son système éducatif pour garantir que les compétences produites correspondent à celles recherchées.

*Giordano Righi, Directeur Général de Hays Chili*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



# ETATS-UNIS

## PROFIL PAYS

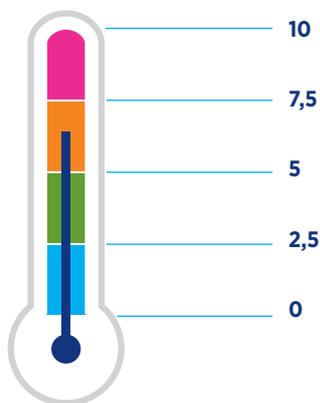
La note globale obtenue par les États-Unis est de 6,4. Les pressions se font sentir sur le marché du travail en général, et au sein des secteurs hautement qualifiés en particulier.

La reprise de l'activité aux États-Unis présente des signes de durabilité, l'emploi progressant actuellement de 194 000 embauches sur six mois. La croissance économique devrait, elle, atteindre 2% en 2013, légèrement en deçà des 2,2% atteints l'an dernier et de la moyenne de 2,3% sur la période 2000-2008.

## NOTE GLOBALE

# 6,4

= 6,4 en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	313,9 M	316,4 M

### PIB

<b>PIB (en milliards USD*)</b>	15 926	16 239
<b>Croissance du PIB</b>	2,2%	2%
<b>PIB/habitant (en USD*)</b>	50 700	51 300

### CHOMAGE

<b>Taux de chômage</b>	8,1%	7,7%
<b>Chômage longue durée</b>	2,5%	2,4%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10	
Flexibilité du système éducatif	6,6	[Barre de note 6,6]					
Taux de participation au marché du travail	5,8	[Barre de note 5,8]					
Flexibilité du marché du travail	4,3	[Barre de note 4,3]					
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	10	[Barre de note 10]					
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	4,2	[Barre de note 4,2]					
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	7,8	[Barre de note 7,8]					
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	6,4	[Barre de note 6,4]					

## PRINCIPAUX RESULTATS

Il ressort des derniers chiffres sur le chômage de longue durée que 29% de l'ensemble des chômeurs sont sans emploi depuis au moins un an. C'est plus de trois fois plus que la moyenne de la période 2000-2008. Il s'agit là d'un grave problème pour le marché du travail américain.

## PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Réglementation du marché du travail
- Immigration nette
- Pression sur les salaires tous secteurs confondus

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Chômage de longue durée
- Chômage structurel
- Augmentation des niveaux d'éducation

## LE POINT DE VUE LOCAL

A l'heure où l'économie américaine continue de reprendre des couleurs après une période de forte récession, le marché du travail se caractérise toujours par une dichotomie : on observe d'une part des pénuries de compétences et des postes vacants non pourvus, et d'autre part un chômage de longue durée. La politique monétaire qui continue d'être mise en œuvre par l'Etat fédéral, l'apaisement des inquiétudes relatives à la vigueur de l'économie mondiale et la poursuite de l'expansion économique vont créer des emplois et faire baisser le chômage. Ce processus pourrait toutefois prendre de un à trois ans, et il bénéficiera de manière préférentielle aux travailleurs qualifiés en nombre insuffisant, à l'instar des postes de niveau moyen à supérieur dans la vente, l'informatique et l'ingénierie.

*John Faraguna, Président de Hays Amérique du Nord*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



# MEXIQUE

## PROFIL PAYS

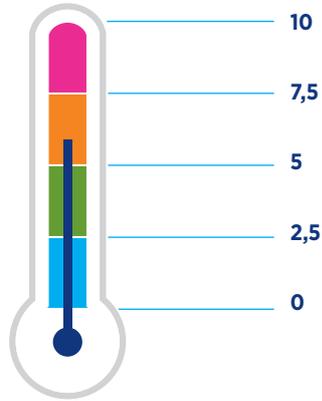
La note obtenue par le Mexique en 2013 (5,9) reflète un marché du travail subissant des pressions de niveau intermédiaire. En particulier, nos indicateurs sur la flexibilité du marché du travail et sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés indiquent des pénuries de compétences.

L'économie mexicaine devrait ralentir en 2013, la croissance du PIB reculant de 3,9% en 2012 à 2,8% prévus en 2013. Malgré cette baisse, le Mexique n'en reste pas moins l'un des rares pays dans lesquels la croissance du PIB en 2013 sera supérieure à la moyenne observée avant la récession. Ces chiffres témoignent de la bonne résistance et de la vigueur du pays sur le plan économique.

## NOTE GLOBALE

# 5,9

en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	116,3 M	117,6 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards MXN*)	15 932	16 373
Croissance du PIB	3,9%	2,8%
PIB/habitant (en MXN*)	137 000	139 200
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	5%	4,9%
Chômage longue durée	0,1%	0,1%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	4,8	[Progress bar from 0 to 4.8]				
Taux de participation au marché du travail	5,8	[Progress bar from 0 to 5.8]				
Flexibilité du marché du travail	7,4	[Progress bar from 0 to 7.4]				
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	5,7	[Progress bar from 0 to 5.7]				
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	4,7	[Progress bar from 0 to 4.7]				
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	10	[Progress bar from 0 to 10]				
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	3	[Progress bar from 0 to 3]				

## PRINCIPAUX RESULTATS

Avec l'une des moins bonnes notes de l'Index, le système éducatif secondaire du Mexique constitue un problème sérieux. De qualité historiquement inférieure à la moyenne, il a certainement joué un rôle déterminant sur la main-d'œuvre qualifiée aujourd'hui disponible pour les employeurs mexicains.

## PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Augmentation des niveaux d'éducation
- Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés
- Pression globale sur les salaires

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés
- Immigration nette
- Classement international PISA

## LE POINT DE VUE LOCAL

Selon les chiffres de l'OCDE, le taux de chômage prévisionnel du Mexique est faible comparé à celui des grandes économies. Pour renforcer la confiance des grandes entreprises et de nouveaux investisseurs et favoriser la création de nouveaux emplois, il est important que le Mexique mette en œuvre les réformes structurelles nécessaires à l'établissement d'un cadre politique, éducatif, juridique et économique adapté aux besoins actuels du marché du travail. Les réformes en matière d'immigration ont diminué l'attractivité du pays pour les travailleurs qualifiés, ce qui a eu un impact direct sur les postes hautement qualifiés et sur les pressions exercées sur les salaires tous secteurs confondus.

*Gerardo Kanahuati, Directeur de Hays Mexique*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



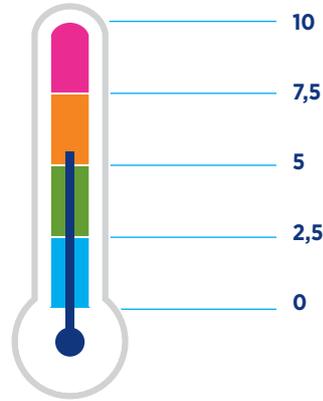
# AUSTRALIE

## PROFIL PAYS

L'Australie obtient la note globale de 5,5, soit une baisse modérée par rapport à l'an dernier. La relative diminution des pressions s'exerçant sur le marché du travail est attribuable à un certain nombre d'indicateurs, dont le taux de participation au marché et l'inadéquation entre les compétences et les postes disponibles. Ces facteurs exercent des pressions à la baisse, à l'instar de l'économie, qui devrait ralentir en 2013 (2,6%) par rapport à 2012 (3,6%).

## NOTE GLOBALE

**5,5** ↓  
5,9 en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	22 M	22,2 M

### PIB

<b>PIB (en milliards AUD*)</b>	1 518	1 588
<b>Croissance du PIB</b>	3,6%	2,6%
<b>PIB/habitant (en AUD*)</b>	69 100	70 200

### CHOMAGE

<b>Taux de chômage</b>	5,2%	5,5%
<b>Chômage longue durée</b>	1%	1%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10	
Flexibilité du système éducatif	4,3	[Progress bar from 0 to 4.3]					
Taux de participation au marché du travail	5	[Progress bar from 0 to 5]					
Flexibilité du marché du travail	4,4	[Progress bar from 0 to 4.4]					
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	4	[Progress bar from 0 to 4]					
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	7,1	[Progress bar from 0 to 7.1]					
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	8	[Progress bar from 0 to 8]					
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	6	[Progress bar from 0 to 6]					

## PRINCIPAUX RESULTATS

Tandis que la croissance des salaires réels tous secteurs confondus devrait légèrement diminuer par rapport à l'an dernier, cet indicateur continue d'exercer une pression à la hausse sur la note du pays au sein de l'Index 2013.

### PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Chômage structurel
- Immigration nette
- Classement international PISA

### PRESSIONS À LA HAUSSE

- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés
- Pression sur les salaires tous secteurs confondus
- Postes vacants

## LE POINT DE VUE LOCAL

Comme l'indique la note globale du pays (5,5), l'Australie souffre, dans une certaine mesure, d'une pénurie de compétences. Le marché du recrutement, autrefois dominé par le secteur minier, a évolué vers un système de micro-économies. La demande n'est pas nette pour tous les postes et dans toutes les régions. Cela étant, la demande reste soutenue pour certaines compétences spécifiques dans des branches traditionnelles telles que la Comptabilité, la Finance, l'Informatique et la Vente ainsi que le Marketing. L'accent mis par les entreprises sur les changements structurels en vue d'augmenter les niveaux de productivité favorise en grande partie cette demande. Malgré les perspectives économiques optimistes, la croissance des salaires sera modeste en 2013-2014.

*Nick Deligiannis, Directeur Général de Hays Australie*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



# CHINE

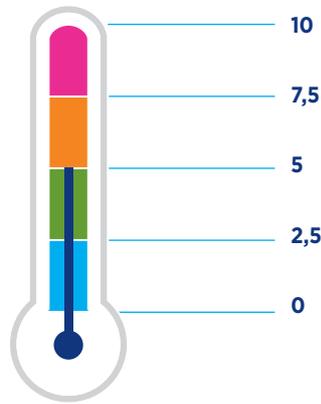
## PROFIL PAYS

Avec une note globale de 5, la Chine est confrontée à une conjoncture mitigée. Tandis que les progrès accomplis rapidement par le pays en matière d'éducation et son taux élevé de participation au marché génèrent des pressions à la baisse, des pressions à la hausse existent en parallèle.

Le PIB chinois devrait progresser de 7,5% en 2013. S'il est vrai que ce chiffre est en baisse par rapport aux années récentes, il n'en reste pas moins impressionnant comparé aux taux de croissance affichés par le reste du monde, indiquant que l'économie de la Chine reste vigoureuse, et son marché du travail dynamique.

## NOTE GLOBALE

**5** ↓  
5,5  
en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	1 372,3 M	1 380,8 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards CNY*)	52 605	56 567
Croissance du PIB	7,8%	7,5%
PIB/habitant (en CNY*)	38 300	41 000
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	4,1%	4%
Chômage longue durée	Non disponible	Non disponible

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	1,3	[Barre de progression]				
Taux de participation au marché du travail	3	[Barre de progression]				
Flexibilité du marché du travail	8	[Barre de progression]				
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	6	[Barre de progression]				
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	8,6	[Barre de progression]				
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	3	[Barre de progression]				
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	5	[Barre de progression]				

## PRINCIPAUX RESULTATS

Avec la montée en gamme progressive des entreprises chinoises et l'augmentation de la productivité en vue de rattraper les niveaux des autres pays, les salaires réels vont progresser. Dans ce contexte, les employeurs désirant attirer des travailleurs hautement qualifiés doivent être prêts à y mettre le prix.

## PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Augmentation des niveaux d'éducation
- Taux de participation au marché des 55-64 ans
- Taux de participation au marché des 15-24 ans

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Pression sur les salaires en général
- Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles
- Manque de flexibilité du marché du travail

## LE POINT DE VUE LOCAL

La note obtenue par la Chine indique un marché du travail à la fois équilibré et extrêmement dynamique. La rotation du personnel est un problème pour les employeurs chinois, notamment au bout d'une ou deux années d'ancienneté. Autrefois limités aux métropoles de premier plan, de plus en plus de grandes multinationales et d'investisseurs sont en train de s'implanter dans les villes de deuxième ou troisième plan, où les candidats qualifiés peuvent aujourd'hui trouver un travail plus facilement. Tandis que la plupart des secteurs sont en mesure de remplacer les départs de personnel, certains d'entre eux tels que l'industrie manufacturière sont confrontés à des pénuries de compétences. Les employeurs ont du mal à attirer des candidats ayant un profil technique ou dans l'Ingénierie et la Vente.

*Simon Lance, Directeur Régional de Hays Chine*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.

L'Index mondial des compétences Hays 2013

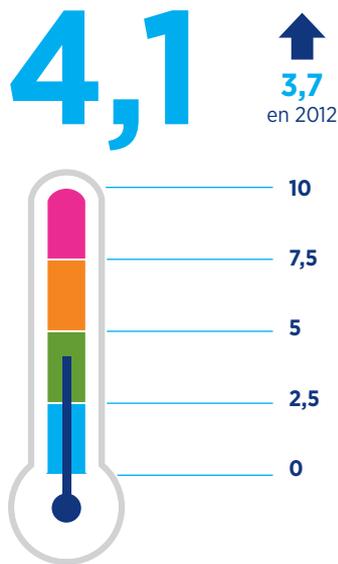


# HONG KONG

## PROFIL PAYS

Hong Kong a obtenu la note globale de 4,1, en légère augmentation par rapport à l'année dernière. L'augmentation de la demande liée à un accroissement du PIB renforcera cette tendance. Hong Kong devrait enregistrer une croissance de 2,8% en 2013, après 1,5% en 2012. Les prévisions de croissance sur le front de l'emploi (1,7%) sont plus mesurées et témoignent de l'accroissement de la productivité des employés.

## NOTE GLOBALE



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	7,2 M	7,3 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards HKD*)	2 165	2 226
Croissance du PIB	1,5%	2,8%
PIB/habitant (en HKD*)	300 700	306 200
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	3,3%	3,5%
Chômage longue durée	Non disponible	Non disponible

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	1,7	[Progress bar showing 1.7/10]				
Taux de participation au marché du travail	4,9	[Progress bar showing 4.9/10]				
Flexibilité du marché du travail	1,7	[Progress bar showing 1.7/10]				
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	4,8	[Progress bar showing 4.8/10]				
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	8,7	[Progress bar showing 8.7/10]				
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	5,6	[Progress bar showing 5.6/10]				
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	1	[Progress bar showing 1/10]				

## PRINCIPAUX RESULTATS

C'est avant tout la pression sur les salaires qui fait gonfler la note globale de Hong Kong. On estime que les salaires réels en général vont progresser de 3,9% en 2013, soit plus que la progression enregistrée l'an dernier (2%). Les augmentations de salaire ont certainement été accordées en reconnaissance de la productivité accrue des employés.

## PRESSIONS À LA BAISSSE

- Classement international PISA
- Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés
- Réglementation du marché du travail

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Pression sur les salaires en général
- Taux de participation au marché des 15-24 ans
- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés

## LE POINT DE VUE LOCAL

A Hong Kong, la demande en personnel ne concerne que certains secteurs qui sont plus particulièrement dynamiques. Les secteurs Informatique, du Commerce de détail et des Télécommunications recrutent. Par exemple : les promoteurs immobiliers sont actifs et le secteur de l'Assurance reste vigoureux car les grandes compagnies d'assurance ciblent le potentiel de croissance de l'Asie ; Hong Kong offre toujours d'excellentes opportunités pour les professionnels du Droit. Dans les secteurs qui recrutent, les contrats de travail temporaire, contracting et à temps partiel sont fréquents. Mais les employeurs ont de attentes élevées : ils ne proposent des postes qu'aux meilleurs candidats disposant d'une expérience et de compétences spécifiques adaptées à leur secteur d'activité.

Marc Burrage, Directeur Régional de Hays Hong Kong

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



# INDE

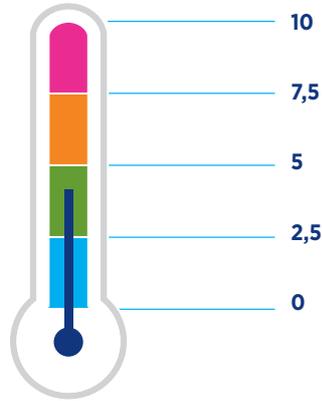
## PROFIL PAYS

La note globale de l'Inde (4,2) indique un marché du travail sur lequel s'exercent des pressions plus faibles que la moyenne historique. C'est l'une des conséquences du ralentissement économique du pays.

Le PIB devrait croître de 5,1% en 2013, soit au même rythme qu'en 2012 mais en deçà de la moyenne de 7,3% sur la période 2000-2008. Le taux de chômage, qui devrait rester stable à 12,5% en 2013, est l'un des plus élevés de l'Index mondial des compétences Hays.

## NOTE GLOBALE

**4,2** = 4,2 en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	1 249 M	1 265 M

### PIB

<b>PIB (en milliards INR*)</b>	98 911	103 992
<b>Croissance du PIB</b>	5,1%	5,1%
<b>PIB/habitant (en INR*)</b>	79 200	82 200

### CHOMAGE

<b>Taux de chômage</b>	12,5%	12,5%
<b>Chômage longue durée</b>	Non disponible	Non disponible

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	0,2					
Taux de participation au marché du travail	4,6					
Flexibilité du marché du travail	7					
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	5					
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	4,1					
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	3,6					
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	5					

## PRINCIPAUX RESULTATS

En Inde, le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur, qui augmente fortement d'année en année, contribue de manière significative à faire baisser la note du pays au sein de l'Index. Pour les employeurs, cela devrait faciliter le recrutement et la rétention des travailleurs hautement qualifiés.

## PRESSIONS À LA BAISSSE

- Augmentation des niveaux d'éducation
- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés
- Taux de participation au marché des 15-24 ans

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Immigration nette
- Taux de participation au marché des 55-64 ans
- Chômage structurel

## LE POINT DE VUE LOCAL

L'Inde a enregistré sa croissance du PIB la plus faible depuis une décennie, sur fond d'inquiétudes liées à un niveau élevé d'inflation, de développement insuffisant des infrastructures et d'un contexte politique instable. Les chiffres publiés par le gouvernement ont déçu, les grands entrepreneurs du pays y voyant un déclin significatif par rapport à l'optimisme des six dernières années, lorsque la croissance semblait en voie de dépasser 10%. Sur le front de l'embauche, les entreprises restent prudentes. Plutôt que de recruter, elles se résolvent à utiliser des moyens de recrutement alternatifs comme les médias sociaux ou améliorent le positionnement de leur marque.

Chris Greaves, Directeur Général de Hays Inde & pays du Golfe

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



# JAPON

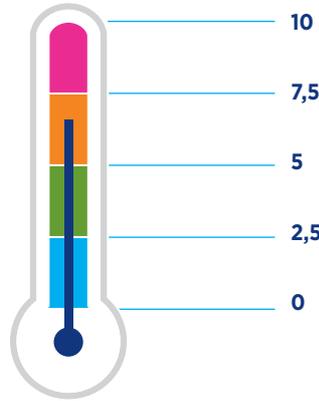
## PROFIL PAYS

La note de 6,6 du Japon reflète des pressions importantes sur le marché du travail national.

Entre 2000 et 2008, l'économie nipponne a progressé de 1,2% par an en moyenne. Avec une croissance de 1,4% prévue en 2013, le Japon est l'un des rares pays dont la croissance devrait dépasser les niveaux observés avant la récession. Le taux de chômage déjà faible devrait diminuer davantage, de 4,4% en 2012 à 4,1% prévus pour 2013. Suite à la politique économique menée par Shinzo Abe, la situation macroéconomique reflète un certain optimisme.

## NOTE GLOBALE

**6,6** ↑  
5,3 en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	126,6 M	126,3 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards JPY*)	473 625	480 346
Croissance du PIB	1,9%	1,4%
PIB/habitant (en JPY*)	3 741 600	3 801 900
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	4,4%	4,1%
Chômage longue durée	1,7%	1,6%

\* Prix 2013    † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	3	[Barre de progression à 3 sur 10]				
Taux de participation au marché du travail	5,4	[Barre de progression à 5,4 sur 10]				
Flexibilité du marché du travail	7,1	[Barre de progression à 7,1 sur 10]				
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	9,1	[Barre de progression à 9,1 sur 10]				
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	9,5	[Barre de progression à 9,5 sur 10]				
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	6,1	[Barre de progression à 6,1 sur 10]				
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	5,9	[Barre de progression à 5,9 sur 10]				

## PRINCIPAUX RESULTATS

Cette année, la pression sur les salaires tous secteurs confondus est l'indicateur faisant état de pénuries de compétences de la manière la plus évidente. Les salaires réels ont décliné sur 11 des 12 dernières années, et les prévisions d'augmentation de 1,8% en 2013 marquent un net renversement de tendance.

## PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Classement international PISA
- Taux de participation au marché du travail
- Réglementation du marché du travail

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Chômage de longue durée
- Pression sur les salaires tous secteurs confondus
- Immigration nette

## LE POINT DE VUE LOCAL

L'inadéquation entre les compétences et les postes disponibles reste forte au Japon, ce qui continue de causer des problèmes sur le marché du travail. La note du pays a augmenté au cours des 12 derniers mois pour atteindre 6,6. Pendant cette période, la demande en travailleurs qualifiés n'a cessé de croître mais les candidats présentant un profil adéquat sont restés toujours aussi rares. Des facteurs clés tels que le système éducatif et le taux de participation au marché empêchent le Japon de résoudre ces problèmes à brève échéance. Ils restreignent également la capacité du pays à créer le savoir-faire adéquat sur le long terme. Cette situation ne fera que s'exacerber compte tenu de l'optimisme croissant concernant les perspectives économiques du Japon.

*Jonathan Sampson, Directeur Régional de Hays Japon*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.

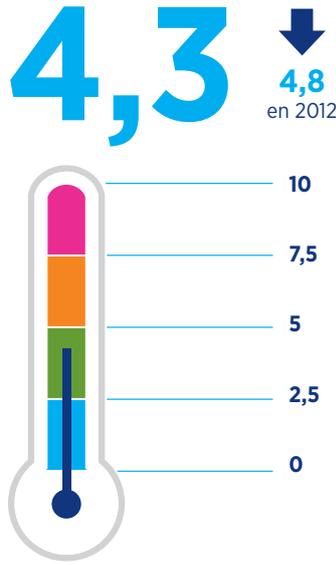


# NOUVELLE-ZELANDE

## PROFIL PAYS

La croissance du PIB de la Nouvelle-Zélande devrait s'élever à 2,8% en 2013, soit un peu moins que les 3% atteints l'an dernier. Etant donné la légère perte de vitesse de la croissance, le marché du travail ne devrait pas y présenter de symptômes de fortes pénuries de compétences. Cependant, cela dépendra fortement du secteur considéré : les pressions sur les salaires au sein d'un même secteur sont moins importantes que les écarts constatés d'un secteur à l'autre.

## NOTE GLOBALE

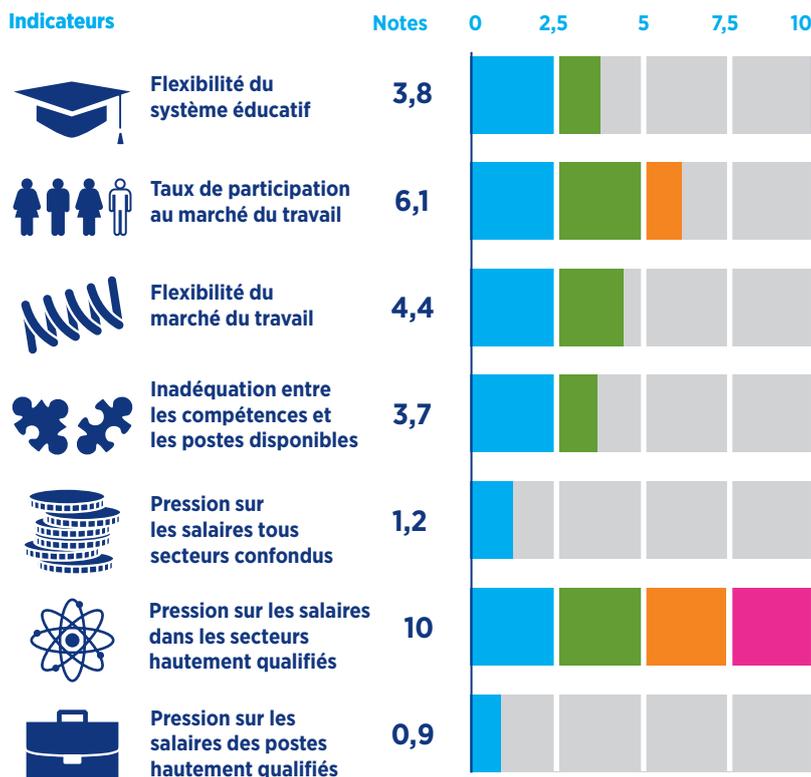


## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	4,5 M	4,5 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards NZD*)	211	217
Croissance du PIB	3%	2,8%
PIB/habitant (en NZD*)	47 300	48 100
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	6,9%	6,2%
Chômage longue durée	0,6%	0,6%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS



## PRINCIPAUX RESULTATS

La Nouvelle-Zélande a obtenu la note la plus élevée concernant la pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés. Des salaires plus élevés que la moyenne sont payés dans le secteur technologique, dans la construction résidentielle et dans l'ingénierie.

## PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés
- Pression sur les salaires tous secteurs confondus
- Réglementation du marché du travail

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés
- Taux de participation au marché des 55-64 ans
- Augmentation des niveaux d'éducation

## LE POINT DE VUE LOCAL

De nombreux employeurs néozélandais font preuve d'un optimisme prudent et procèdent à des recrutements stratégiques pour des postes porteurs sur le long terme. Bien que les retards concernant le début des projets de construction commerciale à Christchurch engendrent des frustrations, la reconstruction reste un moteur important. Ailleurs, la construction résidentielle ainsi que les nouveaux projets commerciaux et de renforcement sismique créent aussi des emplois. Selon une commission royale d'enquête, le risque sismique de 193 000 immeubles commerciaux sera évalué et ces immeubles seront renforcés au cours des vingt prochaines années si nécessaire. Le très haut débit, l'internet mobile et les projets de planification des ressources organisationnelles favorisent l'acquisition de talents.

*Jason Walker, Directeur Général de Hays Nouvelle-Zélande*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.

L'Index mondial des compétences Hays 2013



# SINGAPOUR

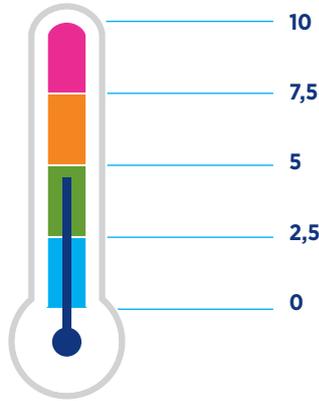
## PROFIL PAYS

Avec une note globale de 4,6, le marché du travail de Singapour est mitigé. Les salaires des postes et des industries hautement qualifiés révèlent d'importantes pénuries de compétences, mais les faibles notes des indicateurs de flexibilité du système éducatif et du marché du travail permettent d'atténuer la note globale du pays.

Le PIB de Singapour devrait progresser de 2,3% cette année, soit 1% de plus qu'en 2012. En revanche, les salaires réels devraient rester stables en 2013. Cette absence d'évolution est tout de même positive en comparaison avec le recul de 1,8% observé l'an dernier.

## NOTE GLOBALE

**4,6** ↓  
5,1 en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	5,3 M	5,4 M

### PIB

<b>PIB (en milliards SGD*)</b>	358	367
<b>Croissance du PIB</b>	1,3%	2,3%
<b>PIB/habitant (en SGD*)</b>	67 500	68 100

### CHOMAGE

<b>Taux de chômage</b>	1,9%	1,9%
<b>Chômage longue durée</b>	0%	0%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	0,8	[Barre à 0,8 sur 10]				
Taux de participation au marché du travail	5,6	[Barre à 5,6 sur 10]				
Flexibilité du marché du travail	0,6	[Barre à 0,6 sur 10]				
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	5,9	[Barre à 5,9 sur 10]				
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	2,6	[Barre à 2,6 sur 10]				
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	8,5	[Barre à 8,5 sur 10]				
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	8,5	[Barre à 8,5 sur 10]				

## PRINCIPAUX RESULTATS

Les deux indicateurs contribuant le plus fortement aux pressions sur le marché du travail sont les salaires versés pour les postes et les secteurs hautement qualifiés, qui sont plus élevés que la moyenne, et ce malgré des salaires réels tous secteurs confondus qui restent stables en 2013.

### PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Immigration nette
- Classement international PISA
- Réglementation du marché du travail

### PRESSIONS À LA HAUSSE

- Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés
- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés
- Taux de participation au marché des 55-64 ans

## LE POINT DE VUE LOCAL

La pénurie de compétences reste un problème à Singapour. Les entreprises recherchent des travailleurs en mesure de les aider à prendre des décisions stratégiques éclairées et de stimuler l'activité. Ainsi, si la demande en général n'est pas élevée, certaines compétences sont recherchées par les employeurs qui doivent remplacer les départs et investir de manière ciblée dans des postes à même de créer une valeur ajoutée immédiate. A Singapour, de nombreux employeurs adoptent une approche flexible en matière de recrutement et plébiscitent le travail temporaire, le contracting ou les temps partiels. Les candidats recherchés sont ceux disposant non seulement des capacités techniques requises mais encore d'un profil culturel adéquat.

*Chris Mead, Directeur Régional de Hays Singapour*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



# ALLEMAGNE

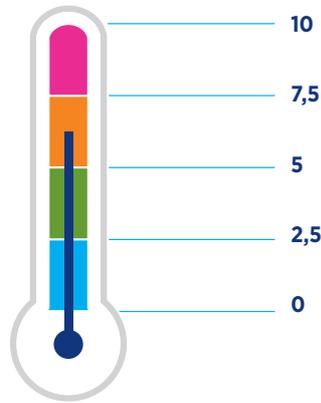
## PROFIL PAYS

L'Allemagne obtient la note de 6,3 en 2013. Comme l'an dernier, le marché du travail national reste affecté par d'assez fortes pressions.

A bien des égards, les travailleurs allemands s'en sont relativement bien tirés durant la période de ralentissement économique, comme en témoigne le taux de chômage moyen sur la période 2008-2012, qui s'élève à 6,8%. Il devrait même baisser pour atteindre 5,4% en 2013. L'économie nationale ne devrait pas s'en sortir aussi bien, les prévisions annonçant une croissance du PIB de 0,3%, en déclin par rapport à l'augmentation de 0,9% en 2012.

## NOTE GLOBALE

**6,3** ↓  
6,4 en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	81,7 M	81,6 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards EUR*)	2 684	2 691
Croissance du PIB	0,9%	0,3%
PIB/habitant (en EUR*)	32 800	33 000
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	5,5%	5,4%
Chômage longue durée	2,6%	2,6%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	6,4					
Taux de participation au marché du travail	4,7					
Flexibilité du marché du travail	6,9					
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	4,1					
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	5,7					
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	10					
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	6,6					

## PRINCIPAUX RESULTATS

De manière alarmante, les derniers chiffres font état d'un nombre très élevé de postes vacants qui, conjugué aux salaires dans les secteurs hautement qualifiés, contribuent fortement aux pressions s'exerçant sur le marché du travail.

### PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Chômage de longue durée
- Chômage structurel
- Taux de participation au marché du travail

### PRESSIONS À LA HAUSSE

- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés
- Postes vacants
- Augmentation des niveaux d'éducation

## LE POINT DE VUE LOCAL

Les entreprises allemandes, tous secteurs confondus, ont augmenté leurs recrutements au cours des douze derniers mois. Le taux d'emploi affiché actuellement par l'économie allemande est à son plus haut historique. Cela étant, de nombreux Allemands sont employés à temps partiel. Afin de faire face au déclin démographique, l'Allemagne doit généraliser l'emploi à temps complet et favoriser l'immigration d'une main-d'œuvre hautement qualifiée en provenance des autres pays. L'Allemagne doit également adopter une stratégie éducative globale visant à améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs peu qualifiés.

*Klaus Breitschopf, Directeur Général de Hays Allemagne*



# AUTRICHE

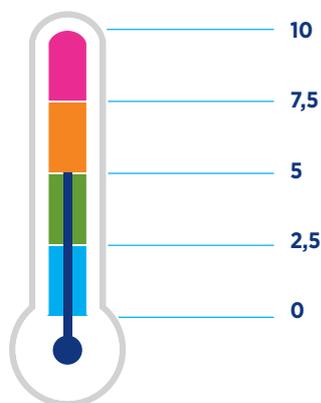
## PROFIL PAYS

La note globale de l'Autriche (5) indique un marché du travail dans l'ensemble équilibré, et ce malgré des différences entre les différents indicateurs.

A l'instar de nombreux autres pays européens, l'économie autrichienne devrait ralentir en 2013. Les prévisions de croissance s'élèvent à 0,4%, contre 0,8% l'an dernier. Le taux de chômage national devrait augmenter en parallèle et s'établir à 5,2% (4,4% en 2012).

## NOTE GLOBALE

**5** Non disponible en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	8,5 M	8,5 M

### PIB

<b>PIB (en milliards EUR*)</b>	316	317
<b>Croissance du PIB</b>	0,8%	0,4%
<b>PIB/habitant (en EUR*)</b>	37 400	37 400

### CHOMAGE

<b>Taux de chômage</b>	4,4%	5,2%
<b>Chômage longue durée</b>	1,1%	1,3%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	6	[Barre horizontale avec segments de couleur]				
Taux de participation au marché du travail	5	[Barre horizontale avec segments de couleur]				
Flexibilité du marché du travail	3,9	[Barre horizontale avec segments de couleur]				
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	4	[Barre horizontale avec segments de couleur]				
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	5,2	[Barre horizontale avec segments de couleur]				
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	7,6	[Barre horizontale avec segments de couleur]				
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	3,6	[Barre horizontale avec segments de couleur]				

## PRINCIPAUX RESULTATS

Tandis que les pressions sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés et le nombre de postes vacants en Autriche exercent des pressions à la hausse, d'autres aspects contrebalancent cette situation, dont quelques améliorations du marché du travail sur le plan réglementaire.

### PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Chômage structurel
- Réglementation du marché du travail
- Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés

### PRESSIONS À LA HAUSSE

- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés
- Postes vacants
- Classement international PISA

## LE POINT DE VUE LOCAL

En Autriche, des changements importants sont intervenus sur le marché du travail au cours de ces dernières années. Les créations de poste ont lourdement chuté au deuxième semestre 2012 du fait des entreprises ayant souhaité temporiser et voir ce qu'il adviendrait de leurs principaux débouchés commerciaux à l'export. Les pays concernés ayant retrouvé une certaine stabilité, les entreprises autrichiennes se sont progressivement remises à recruter au premier semestre 2013. L'Autriche compte de nombreux établissements bancaires et sociétés de haute technologie qui mènent des activités de recherche et développement, et ces secteurs ont au minimum bien résisté aux tendances mondiales.

*Mark Frost, Directeur Général de Hays Autriche*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



# BELGIQUE

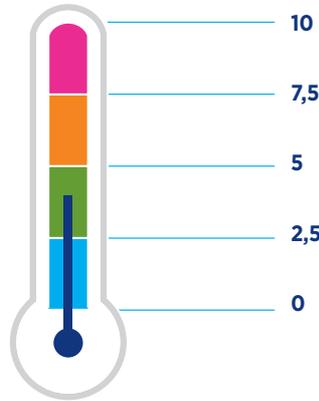
## PROFIL PAYS

La note obtenue par la Belgique en 2013 (4) est représentative d'une économie toujours embourbée dans la récession (les prévisions annoncent une contraction du PIB de 0,1% en 2013) et d'une main-d'œuvre mise en difficulté par cette conjoncture (le taux le chômage devrait progresser et atteindre 8,4% en 2013).

La pression sur les salaires, tous secteurs confondus, s'exerce à la hausse, mais cet indicateur est sans doute trompeur. La Belgique perd en compétitivité depuis quelques années face à ses grands partenaires économiques (l'Allemagne, la France et les Pays-Bas), tandis que la persistance de l'inflation tirent les salaires vers le haut.

## NOTE GLOBALE

**4** ↑  
3,3  
en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	11,1 M	11,1 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards EUR*)	384	383
Croissance du PIB	-0,3%	-0,1%
PIB/habitant (en EUR*)	34 600	34 400
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	7,6%	8,4%
Chômage longue durée	3,7%	4%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	5,9					
Taux de participation au marché du travail	5					
Flexibilité du marché du travail	4,7					
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	2,2					
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	5,9					
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	0					
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	4,3					

## PRINCIPAUX RESULTATS

Les salaires dans les secteurs hautement qualifiés ont été durement touchés par la crise économique mondiale. Aujourd'hui, les employeurs du secteur de la finance, de l'assurance, de l'information et de la communication éprouvent sans doute moins de difficultés pour attirer et conserver une main-d'œuvre qualifiée.

## PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés
- Chômage structurel
- Classement international PISA

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Augmentation des niveaux d'éducation
- Immigration nette
- Pression sur les salaires tous secteurs confondus

## LE POINT DE VUE LOCAL

Malgré une main-d'œuvre très éduquée, la Belgique est confrontée à des pénuries de compétences critiques pour certains postes très spécialisés, notamment dans les Sciences de la vie, l'Ingénierie et le secteur IT. En conséquence, les employeurs se livrent une bataille sans merci pour attirer les travailleurs qualifiés. Le coût du travail élevé représente un problème central, tandis que le poids excessif de la fiscalité pesant sur les salaires s'est traduit par une fuite des cerveaux à l'étranger, obligeant les entreprises à se tourner vers l'international pour combler les manques. Cette évolution a diminué les écarts de salaire entre les postes très spécialisés ou de niveau supérieur et ceux moins qualifiés. Les entreprises doivent externaliser leurs activités pour rester compétitives.

*Wilfrid de Brouwer, Directeur Général de Hays Belgique*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.

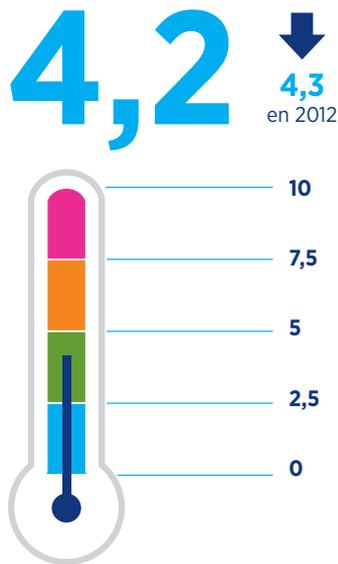


# DANEMARK

## PROFIL PAYS

La note globale du Danemark (4,2) est indicative des faibles pressions s'exerçant sur son marché du travail. Cela reflète pour partie l'atonie de la croissance économique, le PIB devant, selon les prévisions, progresser de 0,1% seulement en 2013. La faible croissance danoise est antérieure à la crise économique actuelle et les salaires, qui ont augmenté plus rapidement que la productivité, ont posé problème aux employeurs. Cela pourrait s'expliquer en partie par les négociations de salaire pratiquées dans le pays tant au niveau des secteurs qu'au sein des entreprises.

## NOTE GLOBALE



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	5,6 M	5,6 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards DKK*)	1 844	1 846
Croissance du PIB	-0,5%	0,1%
PIB/habitant (en DKK*)	330 100	329 800
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	7,5%	7,4%
Chômage longue durée	1,8%	1,8%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	6,3	[Barre horizontale colorée]				
Taux de participation au marché du travail	5,6	[Barre horizontale colorée]				
Flexibilité du marché du travail	2,9	[Barre horizontale colorée]				
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	6,1	[Barre horizontale colorée]				
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	2,5	[Barre horizontale colorée]				
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	0	[Barre horizontale colorée]				
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	5,8	[Barre horizontale colorée]				

## PRINCIPAUX RESULTATS

Le Danemark a vu légèrement augmenter son taux de chômage de longue durée (personnes sans emploi pendant plus d'un an), ce qui est préoccupant. Le dernier chiffre publié, qui contribue de manière significative à la note d'inadéquation postes/compétences disponibles du pays, s'élève à 24%, soit 5% de plus que l'an dernier, et 2,5 fois le taux de 2009.

## PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Pression sur les salaires en général
- Réglementation du marché du travail
- Pression sur les salaires tous secteurs confondus

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Chômage de longue durée
- Augmentation des niveaux d'éducation
- Taux de participation au marché du travail

## LE POINT DE VUE LOCAL

Le chômage avait atteint son taux historique le plus bas à l'automne 2008, celui-ci étant alors inférieur à 2%. Le taux de chômage actuellement supérieur à 7% est le résultat du ralentissement économique. L'économie subit toujours les conséquences de la crise, le produit intérieur brut est toujours inférieur aux niveaux de 2008. Bien que nous ne tablions pas sur un changement radical de la situation du marché du travail en 2013, le nombre d'offres d'emploi publiées est en augmentation, ce qui est un signe positif.

Matthias Ruff, Directeur Général de Hays Danemark

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



# ESPAGNE

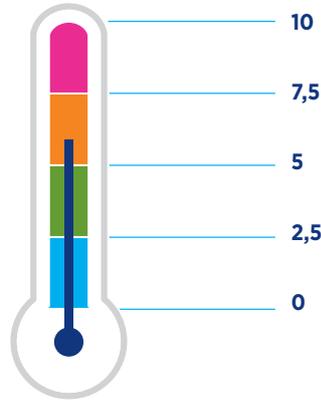
## PROFIL PAYS

L'Espagne obtient la note globale de 5,9 en 2013, soit une augmentation modérée par rapport à l'année précédente, et ceci en dépit d'une contraction économique anticipée de 1,7% en 2013.

L'économie espagnole continue de souffrir des effets du ralentissement économique mondial. On estime en effet que la taille de l'économie du pays s'est réduite de 7% par rapport à ce qu'elle était il y a cinq ans. Le chômage constitue un problème particulièrement urgent. Le taux de chômage devrait en effet atteindre 27% en 2013 (par rapport à 25% en 2012).

## NOTE GLOBALE

**5,9** ↑  
5,5  
en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	46,3 M	46,4 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards EUR*)	1 056	1 037
Croissance du PIB	-1,4%	-1,7%
PIB/habitant (en EUR*)	22 800	22 400
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	25%	26,9%
Chômage longue durée	10,4%	11,2%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	4,6	[Barre à 4,6]				
Taux de participation au marché du travail	7,2	[Barre à 7,2]				
Flexibilité du marché du travail	5	[Barre à 5]				
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	10	[Barre à 10]				
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	1,6	[Barre à 1,6]				
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	8,8	[Barre à 8,8]				
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	4	[Barre à 4]				

## PRINCIPAUX RESULTATS

Les facteurs qui ont le plus pesé sur la note de 5,9 attribuée à l'Espagne sont le chômage structurel élevé, la baisse du taux de participation au marché du travail et l'important écart des salaires entre les secteurs d'activité hautement qualifiés et les secteurs peu qualifiés.

## PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés
- Pression sur les salaires tous secteurs confondus
- Augmentation des niveaux d'éducation

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Chômage structurel
- Taux de participation au marché du travail
- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés

## LE POINT DE VUE LOCAL

L'extrême faiblesse du volume des offres d'emploi en Espagne masque certaines tendances sous-jacentes qui ne sont pas moins préoccupantes. Le nombre de salariés hautement qualifiés en activité n'a chuté que de 7% au cours des cinq dernières années par rapport à 27% pour les salariés moins qualifiés travaillant pour la plupart dans le secteur du BTP. On constate cependant une importante stagnation des mouvements de main-d'œuvre parmi les niveaux hautement qualifiés. En effet, depuis 2008, les salariés sont plus nombreux à occuper le même poste pendant six ans minimum et représentent maintenant 48% de la main-d'œuvre. Une telle rigidité du marché du travail constitue une grave menace pour la compétitivité future de l'Espagne.

*Chris Dottie, Directeur Général de Hays Espagne*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.

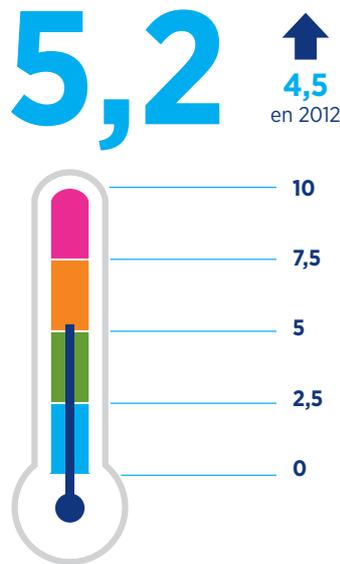
# FRANCE

## PROFIL PAYS

La France obtient la note globale de 5,2 en 2013, ce qui indique de très légères pressions sur le marché du travail, lesquelles sont pour l'essentiel attribuables à la rigidité du marché de l'emploi plutôt qu'à la vigueur de l'économie.

En effet, l'économie de la France est toujours en difficulté et devrait se contracter de 0,2% en 2013. En parallèle à la dégradation de la conjoncture sur le plan macroéconomique, le taux de chômage devrait quant à lui passer de 10,2% à 11,2%. Le nombre croissant de chômeurs sans emploi depuis plus d'un an est un autre signe inquiétant.

## NOTE GLOBALE



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	65,5 2M	65,8 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards EUR*)	2 066	2 062
Croissance du PIB	0%	-0,2%
PIB/habitant (en EUR*)	31 500	31 300
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	10,2%	11,2%
Chômage longue durée	4,2%	4,6%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	3,5	[Progress bar from 0 to 3.5]				
Taux de participation au marché du travail	4,2	[Progress bar from 0 to 4.2]				
Flexibilité du marché du travail	8	[Progress bar from 0 to 8]				
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	6,9	[Progress bar from 0 to 6.9]				
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	4,7	[Progress bar from 0 to 4.7]				
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	5,2	[Progress bar from 0 to 5.2]				
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	4	[Progress bar from 0 to 4]				

## PRINCIPAUX RESULTATS

La rigidité du marché du travail français, dont témoigne la note de l'indicateur de flexibilité du marché du travail, exerce toujours une pression à la hausse sur la note de la France au sein de l'Index.

### PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Augmentation des niveaux d'éducation
- Taux de participation au marché du travail
- Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés

### PRESSIONS À LA HAUSSE

- Réglementation du marché du travail
- Postes vacants
- Chômage de longue durée

## LE POINT DE VUE LOCAL

Le gouvernement français a présenté récemment un projet de réforme visant à stimuler l'emploi et à sauver le système de retraite. Malgré ces efforts, le taux de chômage reste situé au-dessus du seuil critique de 10%, ce qui traduit un marché du travail en berne. Les personnes les plus touchées sont les jeunes et les seniors, tandis que l'accès à l'emploi se fait de plus en plus au moyen de contrats de travail précaires. En revanche, l'emploi des cadres d'entreprise semble ne pas être affecté par les mauvaises conditions de marché. Les employeurs sont en mesure de tirer parti des profils rares, dont les compétences élevées sont très recherchées par les recruteurs.

*Tina Ling, Directrice Générale de Hays France & Luxembourg*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



# HONGRIE

## PROFIL PAYS

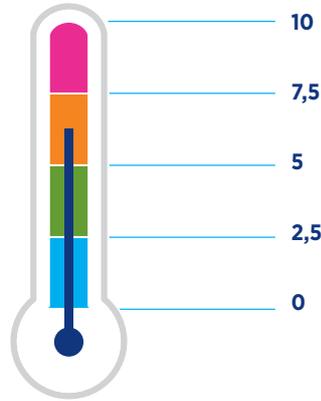
La Hongrie obtient la note de 6,3 en 2013, en progression par rapport à l'an dernier, ce qui traduit un niveau modéré de pressions sur le marché du travail.

Après une contraction de 1,8% l'année dernière, le PIB hongrois devrait croître d'à peine 0,5% en termes réels en 2013. La croissance de la production reste très en deçà des taux observés avant la récession.

Les taux de participation à l'économie, qui sont faibles dans l'ensemble, constituent un trait caractéristique du marché du travail hongrois. Seulement 65% de la population en âge de travailler exerce ou est à la recherche d'un emploi.

## NOTE GLOBALE

**6,3** ↑  
6,1 en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013†
<b>POPULATION</b>	9.9 M	9.9 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards HUF*)	29 033	29 189
Croissance du PIB	-1,8%	0,5%
PIB/habitant (en HUF*)	2 919 700	2 941 400
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	10,9%	10,9%
Chômage longue durée	5,4%	5,4%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	6,9					
Taux de participation au marché du travail	4,8					
Flexibilité du marché du travail	4,6					
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	9					
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	3,8					
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	10					
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	4,8					

## PRINCIPAUX RESULTATS

Les salaires versés dans les secteurs hautement qualifiés sont plus élevés que la moyenne, et on assiste en parallèle à une forte augmentation du nombre de postes vacants (50% de plus que la moyenne observée sur la période 2000-2008) et du taux de chômage de longue durée, ce qui fait gonfler la note de la Hongrie.

## PRESSIONS À LA BAISSSE

- Taux de participation au marché du travail
- Pression sur les salaires tous secteurs confondus
- Taux de participation au marché des 15-24 ans

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Postes vacants
- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés
- Chômage de longue durée

## LE POINT DE VUE LOCAL

La note globale du pays, qui est passée de 6,1 en 2012 à 6,3 en 2013, s'explique principalement par les pressions croissantes sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés, notamment dans l'Informatique et l'Ingénierie. Tandis que ces secteurs dépendent de plus en plus des candidats, on observe dans d'autres domaines un surplus généralisé de compétences. La Hongrie est toujours considérée comme un pays dans lequel le coût du travail est attractif ; un certain nombre de groupes internationaux ont décidé de s'y implanter afin de tirer parti du vivier de jeunes travailleurs bien qualifiés qui existe dans le pays.

*Tammy Nagy-Stellini, Directeur de Hays Hongrie*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



# IRLANDE

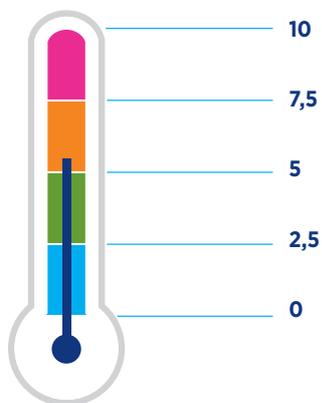
## PROFIL PAYS

L'Irlande affiche un score de 5,5 en 2013, ce qui reflète un tableau du marché du travail plutôt mitigé. Tandis que certains indicateurs pointent vers des points de tension élevés, d'autres traduisent la morosité du marché du travail et une économie en transition.

L'Irlande a subi une forte contraction en 2008-2009 dans le sillage du repli économique mondial et le taux de croissance tendanciel n'a pas encore retrouvé son niveau. La croissance économique devrait atteindre tout juste 0,8% en 2013. Malgré une légère baisse du taux de chômage présagée, certains éléments suggèrent que cette tendance reflète le nombre des travailleurs qui ont quitté la main-d'œuvre active.

## NOTE GLOBALE

**5,5**   
4,4 en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	4,6 M	4,6 M

### PIB

<b>PIB (en milliards EUR*)</b>	166	167
<b>Croissance du PIB</b>	0,9%	0,8%
<b>PIB/habitant (en EUR*)</b>	36 100	36 300

### CHOMAGE

<b>Taux de chômage</b>	14,7%	13,4%
<b>Chômage longue durée</b>	8,8%	8,0%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10	
 <b>Flexibilité du système éducatif</b>	4,8	[Barre horizontale à 4,8 sur une échelle de 0 à 10]					
 <b>Taux de participation au marché du travail</b>	6,6	[Barre horizontale à 6,6 sur une échelle de 0 à 10]					
 <b>Flexibilité du marché du travail</b>	3,1	[Barre horizontale à 3,1 sur une échelle de 0 à 10]					
 <b>Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles</b>	10	[Barre horizontale à 10 sur une échelle de 0 à 10]					
 <b>Pression sur les salaires tous secteurs confondus</b>	1,3	[Barre horizontale à 1,3 sur une échelle de 0 à 10]					
 <b>Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés</b>	6,1	[Barre horizontale à 6,1 sur une échelle de 0 à 10]					
 <b>Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés</b>	6,5	[Barre horizontale à 6,5 sur une échelle de 0 à 10]					

## PRINCIPAUX RESULTATS

Le chômage de longue durée s'avère l'un des problèmes les plus pressants qui se posent en Irlande. Les derniers chiffres publiés révèlent que la main-d'œuvre sans emploi, qui s'élève à 13,4%, est constituée pour 62% de personnes sans emploi depuis plus d'un an.

## PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Pression sur les salaires tous secteurs confondus
- Réglementation du marché du travail
- Augmentation des niveaux d'éducation

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Chômage de longue durée
- Taux de participation au marché du travail
- Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés

## LE POINT DE VUE LOCAL

La situation est mitigée en Irlande. En effet, même s'il y a de bonnes raisons de se montrer optimiste, la morosité économique perdure dans certains domaines, notamment dans l'emploi où le taux de chômage élevé tend à maintenir la confiance à des niveaux faibles. L'indicateur d'inadéquation compétences/postes disponibles demeure très élevé et des mesures seront indispensables pour développer les compétences dont les employeurs ont tant besoin. L'augmentation de la flexibilité du marché du travail ne peut qu'encourager la compétitivité tous secteurs confondus. Cependant, l'extrême pénurie de compétences est toujours ressentie dans certains secteurs, comme l'informatique, ce qui génère une pression à la hausse sur les salaires des secteurs concernés.

*Richard Eardley, Directeur Général de Hays Irlande*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



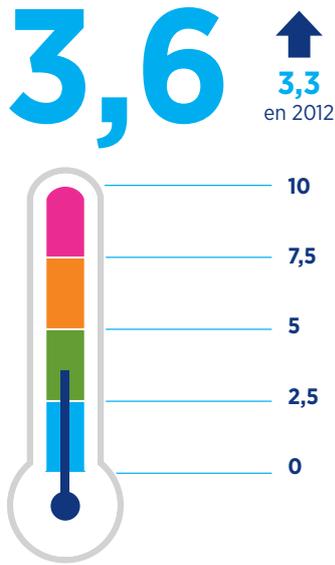
# ITALIE

## PROFIL PAYS

La note globale de 3,6 obtenue par l'Italie en 2013 reflète en grande partie la faiblesse de la demande dans l'ensemble de l'économie. L'économie italienne a gravement souffert du repli économique mondial. Le niveau total de production restera en 2013 inférieur au niveau de 2000. Au même moment, le taux de chômage devrait accuser une hausse et passer de 10,7% en 2012 à 12,2% en 2013.

Le faible taux de participation au marché du travail en Italie est un facteur déterminant : les personnes en situation d'emploi et celles à la recherche d'un emploi représentent 65% de la population active et tout juste 50% pour les femmes.

## NOTE GLOBALE



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	60,8 M	60,8 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards EUR*)	1 587	1 557
Croissance du PIB	-2,4%	-1,9%
PIB/habitant (en EUR*)	26 100	25 600
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	10,7%	12,2%
Chômage longue durée	5,5%	6,3%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	5,7					
Taux de participation au marché du travail	3,8					
Flexibilité du marché du travail	6					
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	6,6					
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	1,2					
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	0					
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	2					

## PRINCIPAUX RESULTATS

Au vu de la conjoncture économique, les salaires des postes et des secteurs hautement qualifiés devraient connaître un ralentissement en 2013. Les prévisions pour les salaires réels sont à la baisse avec une chute de 0,4%, tirant la note globale du pays vers le bas.

## PRESSIONS À LA BAISSSE

- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés
- Pression sur les salaires tous secteurs confondus
- Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Chômage structurel
- Réglementation du marché du travail
- Classement international PISA

## LE POINT DE VUE LOCAL

L'instabilité politique, les difficultés à attirer les investisseurs étrangers et la détérioration croissante de la réputation du pays sur la scène internationale ne sont que trois des principaux facteurs contribuant aux fronts récessionnistes actuels en Italie. Les réformes mises en place par les gouvernements actuel et précédents, combinées à la pénurie du crédit disponible auprès des banques, empêchent les injections de liquidités indispensables à la stimulation de la croissance économique. L'emballement des coûts et les lourdeurs de la bureaucratie dans le secteur public ne font qu'aggraver l'endettement. Le marché du travail, les secteurs de la production et des services, ainsi que le secteur public, devront faire l'objet de réformes à moyen terme si l'on veut remédier à la situation actuelle.

*Carlos Soave, Directeur Général de Hays Italie*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



# LUXEMBOURG

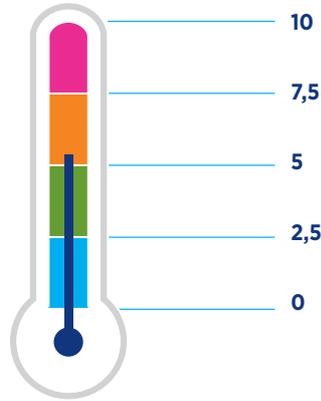
## PROFIL PAYS

La note globale du Luxembourg, qui est de 5,4 en 2013, indique des pressions modérées s'exerçant sur le marché du travail. Notre indicateur d'inadéquation compétences/postes disponibles constitue la source principale de pression.

Comme de nombreux pays européens, la croissance économique du pays en 2013 (1,1%) devrait se situer à un niveau considérablement inférieur à sa moyenne sur la période 2000-2008 (4,1%). On s'attend en revanche à une tendance plus favorable pour le chômage avec un taux faible de tout juste 5,8% en 2013. Cependant, 30% des personnes sans emploi sont au chômage depuis plus d'un an.

## NOTE GLOBALE

**5,4** Non disponible en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	0,5 M	0,5 M

### PIB

<b>PIB (en milliards EUR*)</b>	45	46
<b>Croissance du PIB</b>	0,3%	1,1%
<b>PIB/habitant (en EUR*)</b>	85 900	85 900

### CHOMAGE

<b>Taux de chômage</b>	5,1%	5,8%
<b>Chômage longue durée</b>	1,5%	1,7%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	6,2	[Progress bar from 0 to 6.2]				
Taux de participation au marché du travail	5,5	[Progress bar from 0 to 5.5]				
Flexibilité du marché du travail	3,8	[Progress bar from 0 to 3.8]				
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	8,4	[Progress bar from 0 to 8.4]				
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	3,8	[Progress bar from 0 to 3.8]				
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	4,8	[Progress bar from 0 to 4.8]				
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	5,4	[Progress bar from 0 to 5.4]				

## PRINCIPAUX RESULTATS

Le nombre actuel de postes vacants non pourvus a pratiquement doublé par rapport à la moyenne de 2000-2008. Ceci, conjugué au taux élevé de chômage de longue durée, suggère une importante inadéquation entre les compétences et les postes disponibles au Luxembourg.

### PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Immigration nette
- Pression sur les salaires tous secteurs confondus
- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés

### PRESSIONS À LA HAUSSE

- Postes vacants
- Réglementation du marché du travail
- Chômage structurel

## LE POINT DE VUE LOCAL

En dépit d'une conjoncture économique faible, le Luxembourg a profité d'une position attrayante en Europe, notamment en ce qui concerne les travailleurs transfrontaliers. En effet, les salaires sont globalement plus élevés qu'en France et beaucoup de Français résidant dans les régions frontalières travaillent dans le pays. Grâce à une croissance dynamique du PIB (1,1% en prévision pour 2013), le taux de chômage se situe parmi les taux les plus bas de l'Union Européenne et le marché du travail continue à offrir des opportunités d'emploi dans une multitude de secteurs. Les entreprises luxembourgeoises recherchent activement des profils dans le BTP et l'Immobilier, des Contrôleurs de gestion dans la Finance et des profils qualifiés dans les Ressources Humaines.

*Tina Ling, Directrice Générale de Hays France & Luxembourg*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.

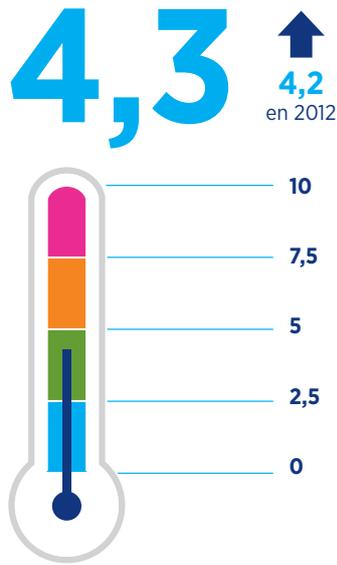


# PAYS-BAS

## PROFIL PAYS

Les Pays-Bas traversent une période d'ajustement. Selon les prévisions d'Oxford Economics, ils devraient subir une contraction de 0,9% cette année, faisant suite à une contraction de 1% en 2012. Dans un tel contexte, les employeurs n'auront probablement aucune difficulté à attirer et à retenir la main-d'œuvre qualifiée dont ils ont besoin. Le pays semble très bien résister à cet ajustement, compte tenu du taux de chômage qui ne devrait pas dépasser 6,8% en 2013 (en hausse par rapport à 5,3% l'an passé) et du taux de participation au marché du travail qui devrait grimper à un niveau record depuis au moins vingt ans.

## NOTE GLOBALE



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	16,8 M	16,8 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards EUR*)	611	605
Croissance du PIB	-0,1%	-0,9%
PIB/habitant (en EUR*)	36 400	36 000
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	5,3%	6,8%
Chômage longue durée	1,8%	2,3%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	4,6					
Taux de participation au marché du travail	6,2					
Flexibilité du marché du travail	4,8					
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	3,5					
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	0					
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	6,1					
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	4,6					

## PRINCIPAUX RESULTATS

Le taux de participation au marché du travail est élevé, mais un ralentissement des améliorations en 2013 est attendu. C'est paradoxalement ce qui contribue le plus aux pressions haussières aux Pays-Bas (dans la mesure où de telles pressions existent). Les employeurs habitués à un flux de main-d'œuvre supplémentaire annuel risquent de voir leur source se tarir cette année.

### PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Pression sur les salaires en général
- Classement international PISA
- Chômage structurel

### PRESSIONS À LA HAUSSE

- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés
- Augmentation des niveaux d'éducation
- Réglementation du marché du travail

## LE POINT DE VUE LOCAL

L'économie néerlandaise connaît une récession depuis 2008. La tendance est globalement caractérisée par une demande faible et une offre élevée, ce qui relâche la pression du recrutement pour la plupart des employeurs. Les compétences spécialisées sont très recherchées et les candidats dotés de compétences internationales constatent qu'ils peuvent travailler pour l'employeur de leur choix. Les Pays-Bas sont réputés pour avoir un marché du travail très attractif pour les professionnels transfrontaliers. Il s'agit toutefois d'une solution à court terme, car dès que l'économie connaîtra un rebond, il s'avérera indispensable d'accroître les ressources locales en main-d'œuvre hautement qualifiée.

Robert van Veggel, Directeur Général de Hays Pays-Bas

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



# POLOGNE

## PROFIL PAYS

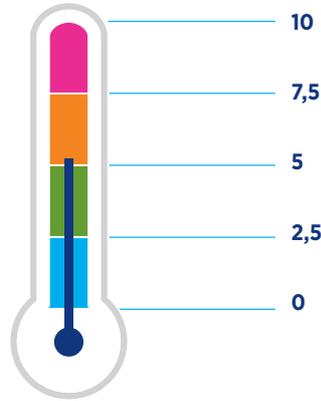
La note globale de 5,2 de la Pologne reflète un marché du travail proche de l'équilibre par rapport à la norme historique.

La Pologne est l'un des rares pays européens à ne pas avoir enregistré une croissance négative pendant la crise. Il y a tout lieu de s'attendre à ce que la croissance demeure positive en 2013, mais, à tout juste 0,9%, elle sera considérablement en-dessous de la tendance. Ceci dénote un contexte économique européen en proie à de grandes difficultés, ce qui engendrera par ailleurs à une faible remontée du taux de chômage en Pologne (anticipé à 10,7% en 2013 par rapport à 10,1% en 2012).

## NOTE GLOBALE

# 5,2

en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	38,6 M	38,6 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards PLN*)	1 618	1 633
Croissance du PIB	2%	0,9%
PIB/habitant (en PLN*)	42 000	42 300
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	10,1%	10,7%
Chômage longue durée	3,2%	3,4%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	5,6					
Taux de participation au marché du travail	4,6					
Flexibilité du marché du travail	6,6					
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	3,3					
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	3,9					
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	7,3					
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	4,9					

## PRINCIPAUX RESULTATS

Au cours du premier trimestre 2013, les salaires versés aux travailleurs des secteurs d'activité les plus qualifiés ont augmenté par rapport aux secteurs peu qualifiés. Cette augmentation vient s'ajouter à la hausse intervenue dans le même sens en 2012.

## PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Chômage de longue durée
- Pression sur les salaires tous secteurs confondus
- Classement international PISA

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Immigration nette
- Augmentation des niveaux d'éducation
- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés

## LE POINT DE VUE LOCAL

Les spécialistes et techniciens de l'informatique sont très recherchés en Pologne, leur niveau de salaire est par conséquent supérieur à celui des autres professions. Dans certains cas, et ce en raison de la pénurie de spécialistes, des candidats étrangers ont été attirés en Pologne. Les spécialistes multilingues sont également très recherchés, principalement dans le secteur des services qui est en plein essor. Les employeurs indiquent par ailleurs que des réformes du système éducatif sont indispensables en vue de se rapprocher des besoins des entreprises. Certaines réformes sont d'ores et déjà mises en œuvre, mais il faudra probablement attendre un certain temps avant d'en ressentir les premiers résultats sur le marché du travail.

*Michał Młynarczyk, Directeur Général de Hays Pologne*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



# PORTUGAL

## PROFIL PAYS

Le Portugal obtient la note globale de 6 en 2013, traduisant des pressions modérées sur le marché du travail.

Le pays a subi une forte diminution de l'activité et le processus d'ajustement s'avère très lent sur le marché du travail. Ces deux facteurs conjugués signifient que certains employeurs, notamment dans les secteurs d'activité hautement qualifiés, peuvent se trouver confrontés à un contexte économique rude et, dans le même temps, éprouver des difficultés à attirer et à retenir les talents dont ils ont impérativement besoin.

## NOTE GLOBALE



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	10,5 M	10,5 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards EUR*)	167	162
Croissance du PIB	-3,2%	-2,8%
PIB/habitant (en EUR*)	15 800	15 400
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	15,9%	18%
Chômage longue durée	7,7%	8,7%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	4,6	[Progress bar from 0 to 4.6]				
Taux de participation au marché du travail	6,4	[Progress bar from 0 to 6.4]				
Flexibilité du marché du travail	6,1	[Progress bar from 0 to 6.1]				
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	10	[Progress bar from 0 to 10]				
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	4,7	[Progress bar from 0 to 4.7]				
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	10	[Progress bar from 0 to 10]				
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	0	[Progress bar from 0 to 0]				

## PRINCIPAUX RESULTATS

Les salaires dans les secteurs d'activité hautement qualifiés devraient tirer la note de l'Index vers le haut en 2013 par rapport à 2012. Les employeurs se voient contraints de proposer des salaires toujours plus élevés pour attirer les compétences dans certains secteurs d'activité.

## PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés
- Augmentation des niveaux d'éducation
- Immigration nette

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Chômage structurel
- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés
- Réglementation du marché du travail

## LE POINT DE VUE LOCAL

Le Portugal a récemment connu une période d'instabilité économique qui a mis en évidence d'anciens problèmes au sein du marché du travail et, dans le même temps, a créé de nouveaux défis. L'inadéquation entre les compétences et les postes disponibles a été l'un des problèmes les plus alarmants auxquels le marché de l'emploi portugais s'est trouvé confronté, et la situation continue de s'aggraver alors que des milliers de jeunes à la recherche d'un emploi quittent maintenant le pays. Il est impératif d'élaborer des politiques qui attirent et retiennent ces jeunes travailleurs. Il est en outre essentiel d'améliorer la communication entre les établissements d'enseignement et le marché du travail afin de remédier à cette pénurie de compétences et ainsi réduire la pression sur les salaires.

*Paula Baptista, Directrice Générale de Hays Portugal*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



# REPUBLIQUE TCHEQUE

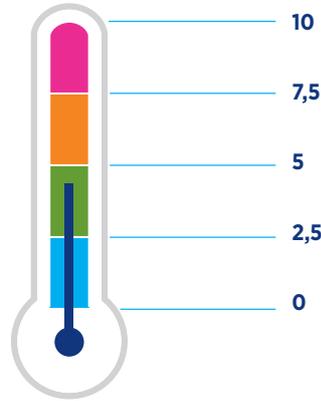
## PROFIL PAYS

La République tchèque a obtenu la note globale de 4,4, en légère baisse par rapport à l'an dernier. Cette note indique des conditions plus difficiles que la moyenne sur le marché de l'emploi national.

L'économie tchèque est toujours en récession : après une contraction de 1,2% en 2012, le PIB devrait perdre 1% en 2013. Le taux de chômage devrait, quant à lui, progresser de 7% en 2012 à 7,3% en 2013.

## NOTE GLOBALE

**4,4** ↓  
4,6 en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	10,5 M	10,5 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards CZK*)	1 530	1 543
Croissance du PIB	-1,2%	-1%
PIB/habitant (en CZK*)	370 800	367 200
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	7%	7,3%
Chômage longue durée	2,9%	3%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	8					
Taux de participation au marché du travail	4,6					
Flexibilité du marché du travail	4,1					
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	0,7					
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	1,7					
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	5,5					
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	6,3					

## PRINCIPAUX RESULTATS

La République tchèque a vu son taux de participation au marché augmenter fortement l'année dernière. Ce dernier devrait poursuivre sur cette lancée cette année (augmentation prévue de 72,8% à 74,5%), ce qui contribue de manière significative aux pressions à la baisse.

## PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Chômage de longue durée
- Pression sur les salaires tous secteurs confondus
- Taux de participation au marché du travail

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Augmentation des niveaux d'éducation
- Immigration nette
- Chômage structurel

## LE POINT DE VUE LOCAL

L'instabilité politique, les mesures d'austérité à répétition et le caractère insuffisant des mesures de soutien de l'investissement ont étouffé tout potentiel de croissance en République tchèque. Cela étant, la récente inversion de tendance en Europe de l'Ouest, notamment en Allemagne, pourrait avoir des conséquences positives pour le pays au cours de l'année prochaine. Tout dépendra de la capacité de l'économie tchèque à réagir et tirer parti de l'embellie de la conjoncture.

*Jon Hill, Directeur de Hays République tchèque*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



# ROYAUME-UNI

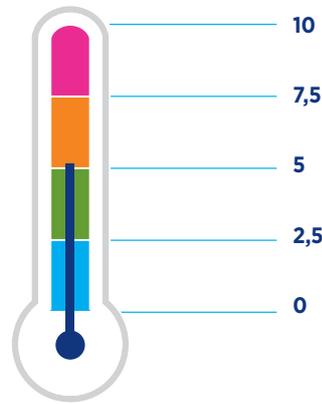
## PROFIL PAYS

La note globale de 5,2 attribuée au Royaume-Uni suggère que les pressions exercées sur le marché du travail sont légèrement plus fortes que dans un contexte économique normal. Le déclin anticipé du taux de participation au marché du travail et la pression haussière des salaires dans les secteurs d'activité hautement qualifiés contribueront à cette tendance en 2013.

L'économie britannique est toujours sur la voie de sortie de la récession, et la reprise est de toute évidence en voie d'accélération. Cependant, les difficultés posées par le plan d'austérité du gouvernement actuel et le processus de désendettement en cours incitent à la prudence.

## NOTE GLOBALE

**5,2**   
5 en 2012



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	63,2 M	63,7 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards GBP*)	1 543	1 558
Croissance du PIB	0,3%	1%
PIB/habitant (en GBP*)	24 400	24 500
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	8%	8,1%
Chômage longue durée	2,7%	2,7%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
 Flexibilité du système éducatif	4,3	[Barre de progression]				
 Taux de participation au marché du travail	6,6	[Barre de progression]				
 Flexibilité du marché du travail	4,9	[Barre de progression]				
 Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	9	[Barre de progression]				
 Pression sur les salaires tous secteurs confondus	1,2	[Barre de progression]				
 Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	5,8	[Barre de progression]				
 Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	4,5	[Barre de progression]				

## PRINCIPAUX RESULTATS

Bien que le chômage de longue durée constitue toujours un problème de taille au Royaume-Uni, la solidité des taux en matière d'amélioration des niveaux d'éducation et le solde migratoire positif constituent des contreponds importants qui contribuent à la réduction des pressions mesurées sur le marché du travail.

### PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Pression sur les salaires tous secteurs confondus
- Augmentation des niveaux d'éducation
- Immigration nette

### PRESSIONS À LA HAUSSE

- Chômage de longue durée
- Taux de participation au marché du travail
- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés

## LE POINT DE VUE LOCAL

Les employeurs rencontrent toujours autant de difficultés à recruter les travailleurs les plus compétents. La forte inadéquation entre les compétences et les postes disponibles s'explique par l'actuelle pénurie de compétences. Le vivier de compétences disponibles est réduit, car les candidats hésitent à changer de travail et les employeurs recrutent avant tout pour remplacer les départs. Néanmoins, l'optimisme regagne peu à peu le Royaume-Uni. Des secteurs d'activité comme le secteur pétrolier et gazier enregistrent de bons résultats, ce qui engendre une certaine pression sur les salaires. Cette tendance se reflète dans certaines professions, comme l'informatique, la Finance et même le BTP, où les compétences très spécialisées sont en forte demande.

*Nigel Heap, Directeur Général de Hays Royaume-Uni & Irlande*

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



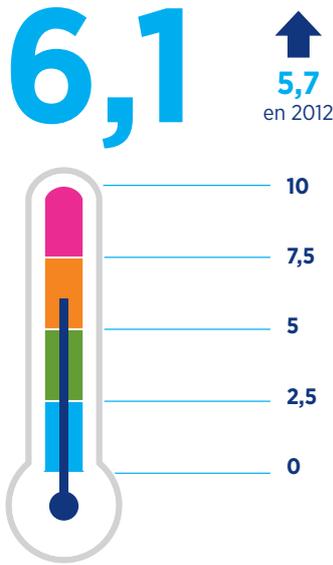
# RUSSIE

## PROFIL PAYS

La Russie obtient la note globale de 6,1 en 2013, ce qui reflète un marché du travail subissant des pressions de niveau intermédiaire. En particulier, nos indicateurs sur la flexibilité du marché du travail et sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés indiquent que les employeurs à la recherche de candidats hautement qualifiés doivent se démarquer pour les attirer.

L'économie russe a été profondément affectée par le repli économique mondial. Après avoir enregistré une croissance moyenne annuelle de 7% pendant la période 2000-2008, le PIB devrait croître d'à peine 2,4% en termes réels en 2013.

## NOTE GLOBALE

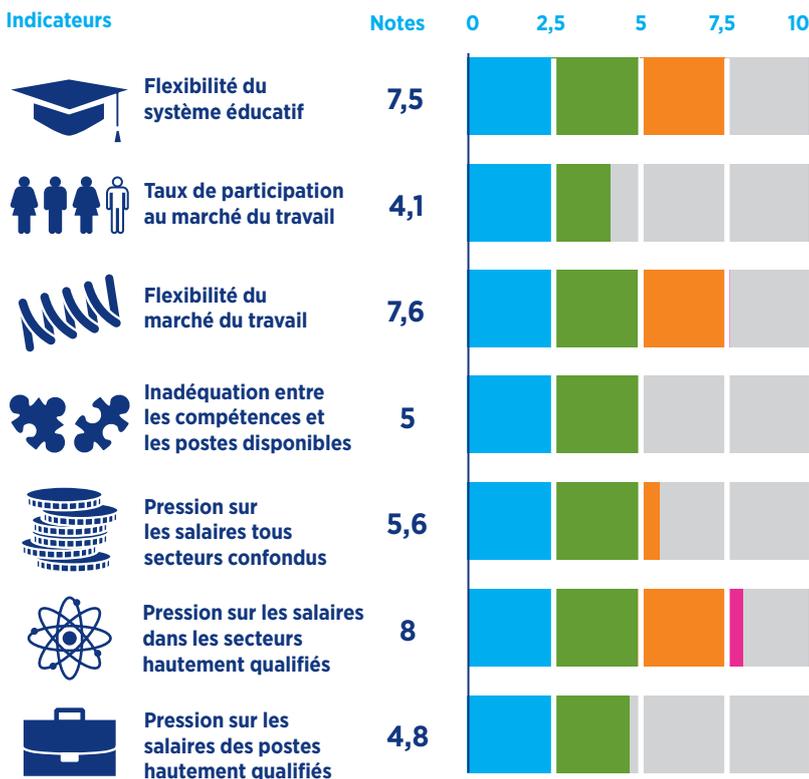


## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	142,7 M	142,5 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards GBP*)	66 212	68 009
Croissance du PIB	3,4%	2,7%
PIB/habitant (en GBP*)	464 100	477 200
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	5,7%	5,5%
Chômage longue durée	1,9%	1,8%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS



## PRINCIPAUX RESULTATS

Parmi les 30 pays évalués dans l'Index 2013, la Russie se classe au dernier rang en ce qui concerne la qualité du système éducatif secondaire. De qualité historiquement inférieure à la moyenne, le système éducatif secondaire russe a certainement impacté les ressources en main-d'œuvre qualifiée aujourd'hui disponibles pour les employeurs.

## PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Taux de participation au marché du travail
- Taux de participation au marché des 55-64 ans
- Taux de participation au marché des 15-24 ans

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés
- Classement international PISA
- Réglementation du marché du travail

## LE POINT DE VUE LOCAL

Les indicateurs russes de l'Index des compétences ont peu évolué depuis 2012, à l'exception de deux indicateurs qui ont connu une hausse : flexibilité du système éducatif et pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés. Le système éducatif peine à produire le nombre requis de spécialistes tous secteurs et toutes fonctions confondus, sachant par ailleurs que les pressions salariales dans les secteurs hautement qualifiés, qui atteignent déjà la cote d'alerte, continuent de s'accroître. Dès lors, il n'est pas étonnant que seulement la moitié des jeunes diplômés fassent carrière dans un domaine correspondant à leurs études. Les réglementations régissant le marché du travail et le système éducatif rigide constituent toujours un frein majeur à la croissance économique.

Alexey Shteingardt, Directeur Général de Hays Russie

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



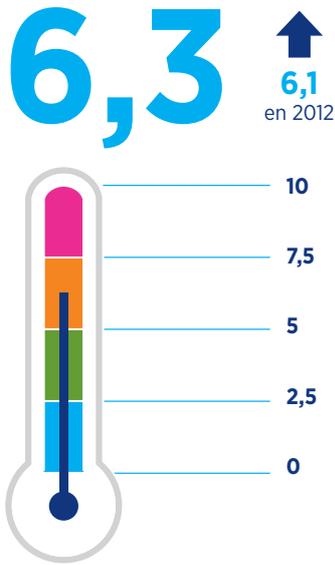
# SUEDE

## PROFIL PAYS

La Suède obtient une note globale de 6,3 en 2013, représentative d'un marché du travail subissant de fortes pressions.

Une partie au moins de ce résultat est à mettre sur le compte de la croissance économique du pays : la Suède devrait enregistrer le taux de croissance économique le plus élevé en Europe en 2013 avec une hausse anticipée du PIB à 1,5% (par rapport à 1,2% en 2012). Comme l'Allemagne, mais contrairement à certains pays européens, le repli de la Suède a été brutal, et la reprise rapide avec une croissance économique ayant retrouvé sa tendance d'avant crise.

## NOTE GLOBALE

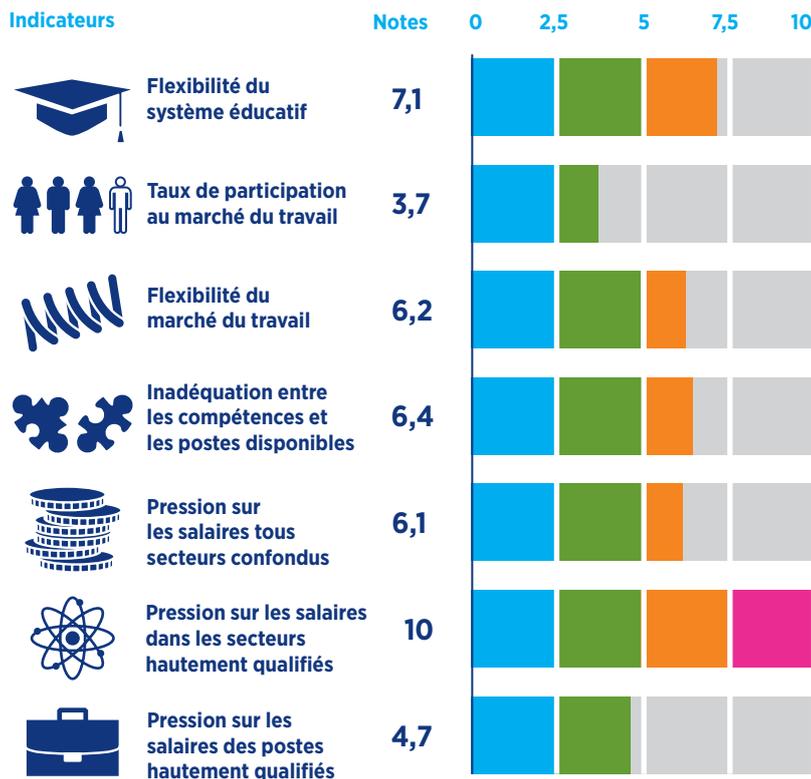


## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	9,5 M	9,6 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards GBP*)	3 556	3 610
Croissance du PIB	1,2%	1,5%
PIB/habitant (en GBP*)	373 200	375 900
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	8%	8,3%
Chômage longue durée	1,4%	1,4%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS



## PRINCIPAUX RESULTATS

La forte pression exercée sur les salaires dans les secteurs d'activité hautement qualifiés et le nombre de postes vacants non pourvus atteignant plus de 49 000 indiquent que certains employeurs rencontrent des difficultés à combler leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée.

### PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Taux de participation au marché du travail
- Chômage structurel
- Chômage de longue durée

### PRESSIONS À LA HAUSSE

- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés
- Postes vacants
- Augmentation des niveaux d'éducation

## LE POINT DE VUE LOCAL

75% de la population suédoise économiquement active travaille dans le secteur des prestations de services, privé ou public. Le marché du travail est reconnu pour sa capacité à allier innovation des entreprises, avantages sociaux généreux et sécurité de l'emploi à long terme. Le récent assouplissement de la législation régissant l'immigration de main-d'œuvre facilite la venue de ressortissants de pays hors de l'Union Européenne sur le marché du travail suédois, avec pour objectif d'attirer des travailleurs dans des secteurs d'activité qui connaissent un déficit de salariés qualifiés. Le fait de recevoir une offre d'embauche de la part d'une entreprise ou d'un organisme suédois permet alors au demandeur d'emploi de faire les démarches pour l'obtention d'un permis de travail.

Marie Svard, Directrice Générale de Hays Suède

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.



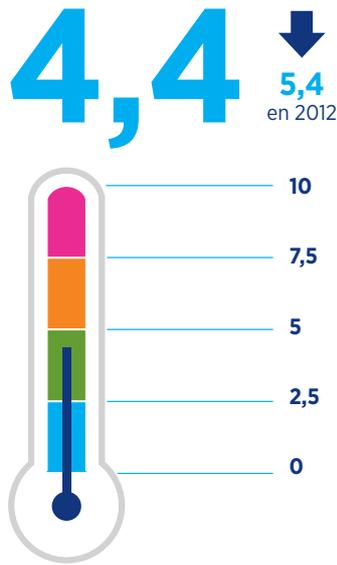
# SUISSE

## PROFIL PAYS

La Suisse obtient une note globale de 4,4 en 2013 qui reflète une pression modérée à la baisse sur le marché du travail par rapport à la norme historique.

L'économie suisse devrait connaître une reprise prudente en 2013 avec un PIB grimant à 1,4% (par rapport à 1% l'an passé). Il s'agit ainsi du deuxième taux de croissance économique le plus élevé en Europe (devancé uniquement par celui de la Suède). En revanche, le taux de chômage du pays devrait augmenter de façon modérée, mais il demeure remarquablement faible à tout juste 3,2%.

## NOTE GLOBALE



## INDICATEURS ECONOMIQUES

	2012	2013 <sup>†</sup>
<b>POPULATION</b>	8 M	8,1 M
<b>PIB</b>		
PIB (en milliards CHF*)	593	601
Croissance du PIB	1%	1,4%
PIB/habitant (en CHF*)	73 600	73 800
<b>CHOMAGE</b>		
Taux de chômage	2,9%	3,2%
Chômage longue durée	1,1%	1,2%

\* Prix 2013 † Prévisions pour 2013.

## NOTES DES SEPT INDICATEURS

Indicateurs	Notes	0	2,5	5	7,5	10
Flexibilité du système éducatif	3,8	[Progress bar from 0 to 3.8]				
Taux de participation au marché du travail	4,8	[Progress bar from 0 to 4.8]				
Flexibilité du marché du travail	2,3	[Progress bar from 0 to 2.3]				
Inadéquation entre les compétences et les postes disponibles	5,7	[Progress bar from 0 to 5.7]				
Pression sur les salaires tous secteurs confondus	6,4	[Progress bar from 0 to 6.4]				
Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés	5,6	[Progress bar from 0 to 5.6]				
Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés	2,2	[Progress bar from 0 to 2.2]				

## PRINCIPAUX RESULTATS

La part de la population suisse d'origine étrangère représente 26% de la population totale et est plus élevée que dans tout autre pays européen. Le pays devrait rester une destination très privilégiée par la main-d'œuvre étrangère, une situation qui contribue aux pressions baissières exercées sur le marché du travail.

## PRESSIONS À LA BAISSÉ

- Immigration nette
- Réglementation du marché du travail
- Pression sur les salaires des postes hautement qualifiés

## PRESSIONS À LA HAUSSE

- Chômage de longue durée
- Pression sur les salaires en général
- Pression sur les salaires dans les secteurs hautement qualifiés

## LE POINT DE VUE LOCAL

Le gouvernement suisse a durci ses mesures visant à limiter la hausse des flux migratoires en provenance de l'Union Européenne. Le nombre de permis de type B délivrés aux ressortissants des 17 états formant l'Eurogroupe sera ainsi plafonné à 53 700 au cours des 12 prochains mois. Il y a tout lieu de s'attendre à ce que cette mesure augmente la pénurie de qualifications dans les secteurs de l'Informatique, de l'Ingénierie et des Sciences de la vie mais, comme le plafond est élevé, l'impact sera probablement modéré. Il reste maintenant au gouvernement suisse à travailler avec les employeurs et les autorités éducatives pour mettre en place des mesures incitant les jeunes à acquérir les compétences qui sont le plus recherchées.

Marc Lutz, Directeur Général de Hays Suisse

REMARQUE : L'Index mondial des compétences Hays est basé sur une analyse de données datant du deuxième trimestre 2013. Les changements intervenus après cette date n'apparaissent pas dans l'Index Hays 2013.

« La disponibilité sur le marché de personnes dotées des compétences requises est la clé de la réussite de toute organisation, et trouver les candidats souhaités permet de renforcer les entreprises, l'économie et la société. »

**Alistair Cox, Directeur Général de Hays plc**



# CONTRIBUTIONS

## Hays

Hays possède plus de 40 années d'expérience dans l'accompagnement des entreprises dans le processus de recrutement de main-d'œuvre en vue de pourvoir des postes permanents, des postes en CDD et des emplois temporaires tant dans les secteurs privés que publics. Grâce à sa présence mondiale, Hays est devenu le plus grand cabinet de recrutement de personnel qualifié et a aidé en 2012 près de 250 000 professionnels dans le monde entier à orienter leur carrière et à trouver un emploi. Avec près de 8 000 salariés travaillant dans 239 bureaux répartis dans 33 pays, Hays est le leader sur le marché au Royaume-Uni, en Europe continentale, en Asie-Pacifique et en Amérique latine, avec une présence croissante en Amérique du Nord.

Hays possède 20 domaines de spécialisation, de la Santé à l'Énergie, de la Finance au BTP et de l'Éducation aux Technologies de l'information. Nos experts en recrutement gèrent en parallèle 150 000 CV chaque mois et plus de 50 000 offres d'emploi à l'échelle mondiale.

Chaque jour, Hays aide ses clients à gérer les pénuries de talents dans certains secteurs d'activité et, au même moment, à restructurer la main-d'œuvre dans d'autres secteurs. La nature de l'emploi change également très rapidement sous l'effet des avancées technologiques qui font évoluer les façons de travailler. Hays comprend ces complexités et a un positionnement unique sur ses marchés pour y remédier.

Notre expérience approfondie et étendue nous permet de comprendre l'influence que le bon candidat peut avoir au sein d'une entreprise et comment le bon emploi peut transformer la vie des personnes.

**Pour en savoir plus, veuillez consulter le site internet [hays.fr](http://hays.fr).**

## Oxford Economics

Oxford Economics est l'un des plus importants cabinets internationaux de prévisions et de recherche indépendants au monde. Il est réputé pour ses services complets de conseil et de recherche basés sur les données économétriques. Fondé en 1981, Oxford Economics était à l'origine constitué en coentreprise avec l'école de commerce de l'Université d'Oxford, Templeton College. Depuis sa création, Oxford Economics est devenu un prestataire indépendant d'analyses économiques, industrielles et commerciales mondiales dont le siège social est basé à Oxford, au Royaume-Uni.

Oxford Economics est un leader mondial de l'analyse quantitative et va plus loin que d'autres sociétés de conseil économique en aidant ses clients à évaluer pleinement les opportunités et les défis auxquels ils font face pour formuler leurs stratégies et orientations futures. Il est spécialisé dans les analyses quantitatives mondiales et le conseil en affaires et en politique publique basé sur les preuves. Il s'appuie sur un portefeuille élaboré de services de prévisions commerciales composé de rapports, de bases de données et de modèles régulièrement mis à jour concernant les pays, les villes et les secteurs.

**Pour en savoir plus, consultez le site internet [www.oxfordeconomics.com](http://www.oxfordeconomics.com).**

# L'EXPERTISE MONDIALE DE HAYS

Les sièges locaux dans chacun des pays où nous intervenons sont référencés ci-dessous.  
Pour localiser votre cabinet local, consultez [hays.fr](http://hays.fr)

## Allemagne

Tél. : +49 (0)621 1788 0  
Fax : +49 (0)621 1788 1299  
Willy-Brandt-Platz 1-3  
68161 Mannheim  
info@hays.de  
hays.de

## Australie

Tél. : +61 (0)2 8226 9600  
Fax : +61 (0)2 9233 1110  
Level 11, Chifley Tower  
2 Chifley Square  
Sydney NSW 2000  
info@hays.com.au  
hays.com.au

## Autriche

Tél. : +43 1 535 34 43 0  
Fax : +43 1 535 34 43 299  
Europaplatz 3/5  
1150 Vienne  
info@hays.at  
hays.at

## Belgique

Tél. : +32 (0)56 653600  
Fax : +32 (0)56 228761  
Harelbeeksestraat 81  
B-8520 Cuerne  
info@hays.be  
hays.be

## Brésil

Tél. : +55 11 3046 9800  
Fax : +55 11 3046 9820  
Rua Pequetita  
215 - 13º andar  
Sao Paulo, SP  
04552-060  
comunicacao@hays.com.br  
hays.com.br

## Canada

Tél. : +1 416 367 4297  
Fax : +1 416 203 1923  
6 Adelaide Street East  
Suite 600, Toronto, Ontario  
M5C 1H6  
recruit@hays.ca  
hays.ca

## Chili

Tél. : +56 (2) 449 1340  
Fax : +56 (2) 449 1340  
Cerro El Plomo 5630  
Of. 1701  
P.O. 7560742, Las Condes  
Santiago  
chile@hays.cl  
hays.cl

## Chine

Tél. : +86 (0)21 2322 9600  
Fax : +86 (0)21 5382 4947  
Unit 3001  
Wheelock Square  
No. 1717 West Nan Jing Road  
Shanghai 200040  
shanghai@hays.cn  
hays.cn

## Colombie

Tél. : +57 (1) 742 25 02  
Fax : +57 (1) 742 00 28  
Paralelo 108  
Autopista Norte # 108-27  
Torre 2 - Oficina 1105  
Bogotá D.C.  
colombia@hays.com.co  
hays.com.co

## Danemark

Tél. : +45 3315 5600  
Fax : +45 3315 5601  
Kongens Nytorv 8  
DK-1050 Copenhagen K  
copenhagen@hays.com  
hays.dk

## Emirats arabes unis

Tél. : +971 (0)4 361 2882  
Fax : +971 (0)4 368 6794  
Block 19, 1<sup>st</sup> Floor  
Office F-02  
Knowledge Village  
P.O. Box 500340, Dubaï  
dubai@hays.com  
hays.ae

## Espagne

Tél. : +34 91 443 0750  
Fax : +34 91 443 0770  
Plaza de Colón 2  
Torre 2, Planta 3  
28046 Madrid  
madrid@hays.es  
hays.es

## Etats-Unis

Tél. : +1 201 209 2870  
Fax : +1 201 433 3358  
30 Montgomery  
Street Suite 680  
Jersey City, NJ 07302  
recruit-us@hays.com  
hays-us.com

## France

Tél. : +33 (0)1 42 99 16 99  
Fax : +33 (0)1 42 99 16 93  
Bâtiment Gaveau  
11, avenue Delcassé  
75008 Paris  
paris@hays.fr  
hays.fr

## Hong Kong

Tél. : +852 2521 8884  
Fax : +852 2521 8499  
Unit 5803-07, 58<sup>th</sup> Floor  
The Center  
99 Queen's Road Central  
hongkong@hays.com.hk  
hays.com.hk

## Hongrie

Tél. : +36 1 501 2400  
Fax : +36 1 501 2402  
Eiffel Tér Irodaház  
1062 Budapest  
Teréz krt. 55-57  
B torony 2, Emelet  
hungary@hays.hu  
hays.hu

## Inde

Tél. : +91 124 475 2500  
11<sup>th</sup> Floor, Building 9b  
DLF Cyber City  
Gurgaon 122002  
hays.com

## Irlande

Tél. : +353 (0)1 897 2481  
Fax : +353 (0)1 670 4738  
2 Dawson Street  
Dublin 2  
info@hays.ie  
hays.ie

## Italie

Tél. : +39 (0)2 888 931  
Fax : +39 (0)2 888 93 41  
Corso Italia, 13  
20122 Milan  
milano@hays.it  
hays.it

## Japon

Tél. : +81 (0)3 3560 1188  
Fax : +81 (0)3 3560 1189  
Akasaka Twin Tower  
Main Tower 7F  
2-17-22 Akasaka  
Minato-Ku  
Tokyo, 107-0052  
japan@hays.co.jp  
hays.co.jp

## Luxembourg

Tél. : +352 268 654  
Fax : +352 268 654 10  
26b, boulevard Royal  
2449 Luxembourg  
luxembourg@hays.com  
hays.lu

## Malaisie

Tél. : +603 2786 8600  
Fax : +603 2786 8601  
Level 23  
Menara 3 Petronas  
KLCC 50088  
Kuala Lumpur  
kualalumpur@hays.com.my  
hays.com.my

## Mexique

Tél. : +52 (55) 52 49 25 00  
Fax : +52 (55) 52 02 76 01  
Paseo de las Palmas 405  
Torre Optima 1  
Piso 10  
Lomas de Chapultepec  
11 000 Mexico DF  
mexico@hays.com.mx  
hays.com.mx

## Nouvelle-Zélande

Tél. : +64 (0)9 377 4774  
Fax : +64 (0)9 377 5855  
Level 12, PWC Tower  
188 Quay Street  
Auckland 1010  
info@hays.net.nz  
hays.net.nz

## Pays-Bas

Tél. : +31 (0)20 3630 310  
Fax : +31 (0)20 3630 316  
H.J.E. Wenckebachweg 210  
1096 AS Amsterdam  
service@hays.nl  
hays.nl

## Pologne

Tél. : +48 (0)22 584 56 50  
Fax : +48 (0)22 584 56 51  
Ul. Złota 59  
00-120 Varsovie  
info@hays.pl  
hays.pl

## Portugal

Tél. : +351 21 782 6560  
Fax : +351 21 782 6566  
Avenida da República  
90 - 1º  
Fracção 4, 1600-206  
Lisbonne  
lisboa@hays.pt  
hays.pt

## République tchèque

Tél. : +420 225 001 711  
Fax : +420 225 001 723  
Olivova 4/2096  
110 00 Prague 1  
prague@hays.cz  
hays.cz

## Royaume-Uni

Tél. : +44 (0)20 3465 0000  
Fax : +44 (0)20 7510 5050  
4<sup>th</sup> Floor  
107 Cheapside  
Londres  
EC2V 6DB  
customerservice@hays.com  
hays.co.uk

## Russie

Tél. : +7 495 228 2208  
Fax : +7 495 228 2500  
Citydel Business Center  
9, Zemlyanoy Val  
105 064 Moscou  
moscow@hays.ru  
hays.ru

## Singapour

Tél. : +65 (0) 6223 4535  
Fax : +65 (0) 6223 6235  
80 Raffles Place  
#27-20 UOB Plaza 2  
Singapour 048624  
singapore@hays.com.sg  
hays.com.sg

## Suède

Tél. : +46 (0)8 588 043 00  
Fax : +46 (0)8 588 043 99  
Stureplan 4C  
11435 Stockholm  
stockholm@hays.com  
hays.se

## Suisse

Tél. : +41 (0)44 2255 000  
Fax : +41 (0)44 2255 299  
Nüscherstr. 32  
8001 Zurich  
info@hays.ch  
hays.ch

© Copyright Hays plc 2013. HAYS, the Corporate and Sector H devices, Recruiting experts worldwide, the HAYS Recruiting experts worldwide logo and Powering the World of Work are trade marks of Hays plc. The Corporate and Sector H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved. The reproduction or transmission of all or part of this work, whether by photocopying or storing in any medium by electronic means or otherwise, without the written permission of the owner, is restricted. The commission of any unauthorised act in relation to the work may result in civil and/or criminal action. PLC-6962