

ACCENT

Recrutement international : tendances et perspectives

Livre blanc





« Nous traversons les frontières pour offrir à notre marché du travail, et donc à notre économie, ce dont il a besoin : des talents. Peu important l'origine, la langue, la religion ou les différences culturelles. »

Depuis 15 ans, Accent s'est spécialisée dans le recrutement international pour les entreprises belges par le biais de sa division Foreign. Ce qui, il y a 15 ans, n'était qu'un appoint pour pallier les pénuries sur notre marché du travail belge est aujourd'hui devenu un élément indispensable d'une stratégie de recrutement forte. S'il était facile au départ de trouver des talents internationaux, aujourd'hui la recherche est beaucoup plus laborieuse. À ça s'ajoute la forte concurrence de nos pays voisins et d'autres pays ayant une économie forte.

Alors que nous avons pour habitude de recruter à l'intérieur des frontières de l'UE, aujourd'hui nous devons les traverser. Pour offrir à notre marché du travail, et donc à notre économie, ce dont il a besoin : des talents. Peu important l'origine, la langue, la religion ou les différences culturelles. Nous avons bâti notre expertise grâce à notre expérience, année après année. Par ailleurs, en moyenne 30 % des personnes employées par Accent sont d'origine étrangère. Notre expérience constitue déjà une source importante d'informations, mais que disent les chiffres objectifs et comment les entreprises perçoivent-elles la collaboration avec des collègues internationaux ? Lisez tout ça dans notre livre blanc.

Anna Gaik, General Manager Accent Foreign

Où l'Europe occidentale recrute-t-elle des profils de cols bleus ?

6 évolutions clés du marché international du travail

Le monde bouge. Le marché international du travail évolue lui aussi. Surtout en Europe occidentale. Comment envisageons-nous le recrutement international aujourd'hui par rapport à il y a 15 ans et comment le ferons-nous dans 10 ans ? Une chose est sûre : la manière dont nous recrutons, le type de profils en pénurie et la façon dont les talents étrangers perçoivent le marché du travail belge évoluent. Du moins, selon une étude indépendante menée par House of HR en collaboration avec Bain & Company. Que faut-il retenir ?



1. Les talents internationaux sont de plus en plus présents dans nos entreprises

Nous constatons qu'en Belgique, aux Pays-Bas et en Allemagne, la part des talents internationaux a augmenté de 3 points de pourcentage* dans la population active totale depuis 2016. La France a vu sa part augmenter d'1 point de pourcentage et a été largement dépassée par les Pays-Bas en termes d'emploi de talents internationaux. Par talents internationaux, nous entendons les employés nés à l'étranger et âgés de 15 à 64 ans. Ils sont nés en dehors du pays dans lequel ils travaillent actuellement.

* On entend par point de pourcentage la différence absolue entre des valeurs exprimées en pourcentage.

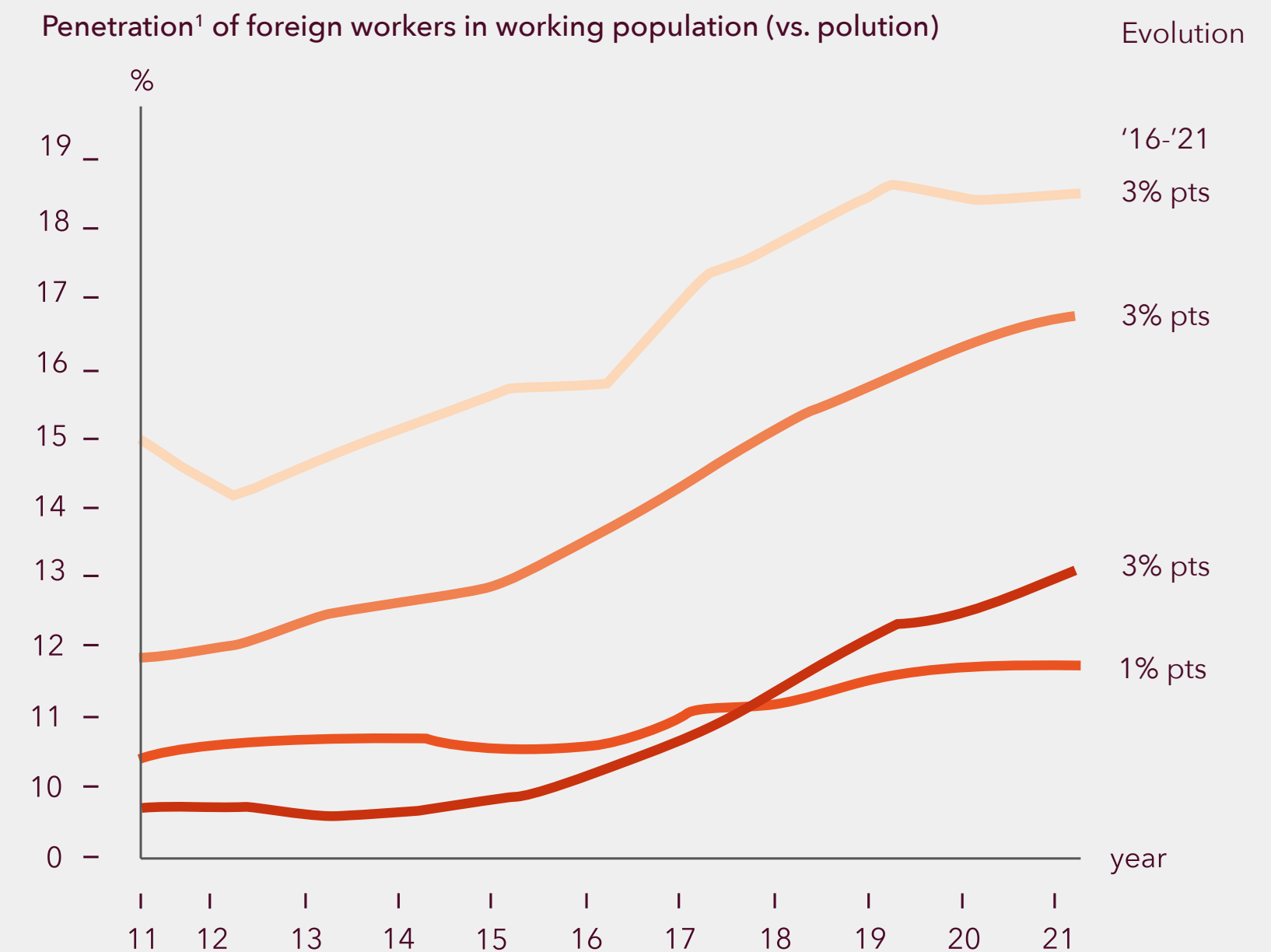
Légende

- Allemagne
- Belgique
- Pays-Bas
- France

Remarques (1) : Pénétration des travailleurs étrangers = nombre de travailleurs étrangers / population active totale ; Source : Base de données de l'OCDE sur les migrations internationales ; Eurostat

Fig. 1 : la part des étrangers dans la population active totale augmente >

La part des étrangers dans la population active totale augmente



Remarques : (1) Pénétration des travailleurs étrangers = nombre de travailleurs étrangers / population active totale ; Source : OCDE Base de données sur les migrations internationales ; Eurostat

2. Les talents internationaux sont nettement plus attirés par les secteurs de la **logistique et de la construction**

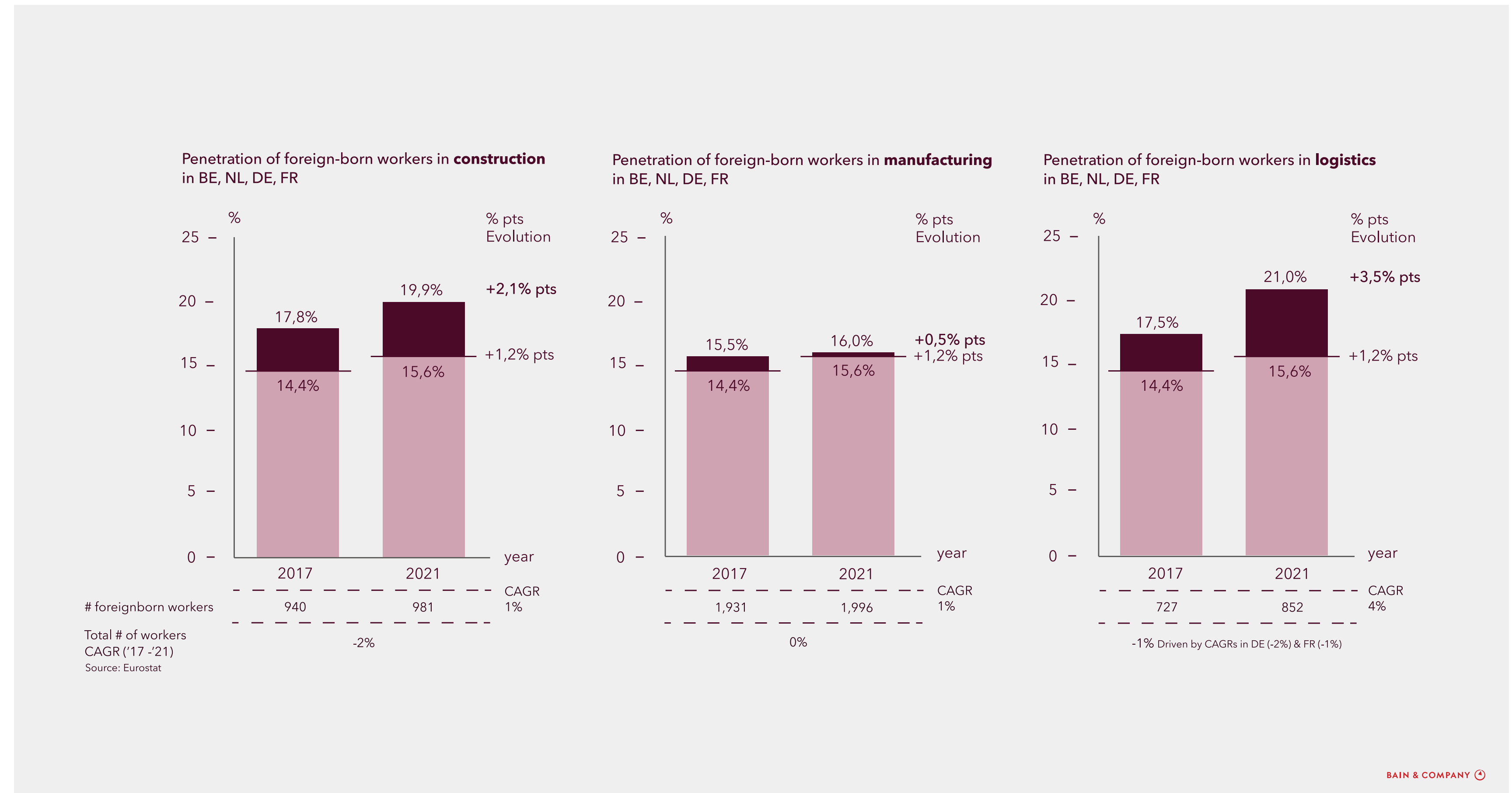
Alors qu'à l'origine, les talents internationaux étaient principalement déployés dans l'industrie, nous constatons que les secteurs de la logistique et de la construction font de plus en plus appel à des travailleurs internationaux.

La part des travailleurs étrangers a augmenté de 3,5 % dans la logistique et de 2,1 % dans la construction entre 2017 et 2021. Dans ces deux secteurs, on constate qu'un travailleur sur cinq vient de l'étranger. Dans l'industrie manufacturière, l'augmentation a été limitée à 0,5 point de pourcentage.

Légende

— Pénétration moyenne dans tous les secteurs (y compris l'hôtellerie, la vente au détail,...)

Fig. 2 : L'augmentation de la pénétration des travailleurs étrangers a été la plus importante dans les secteurs de la logistique et de la construction

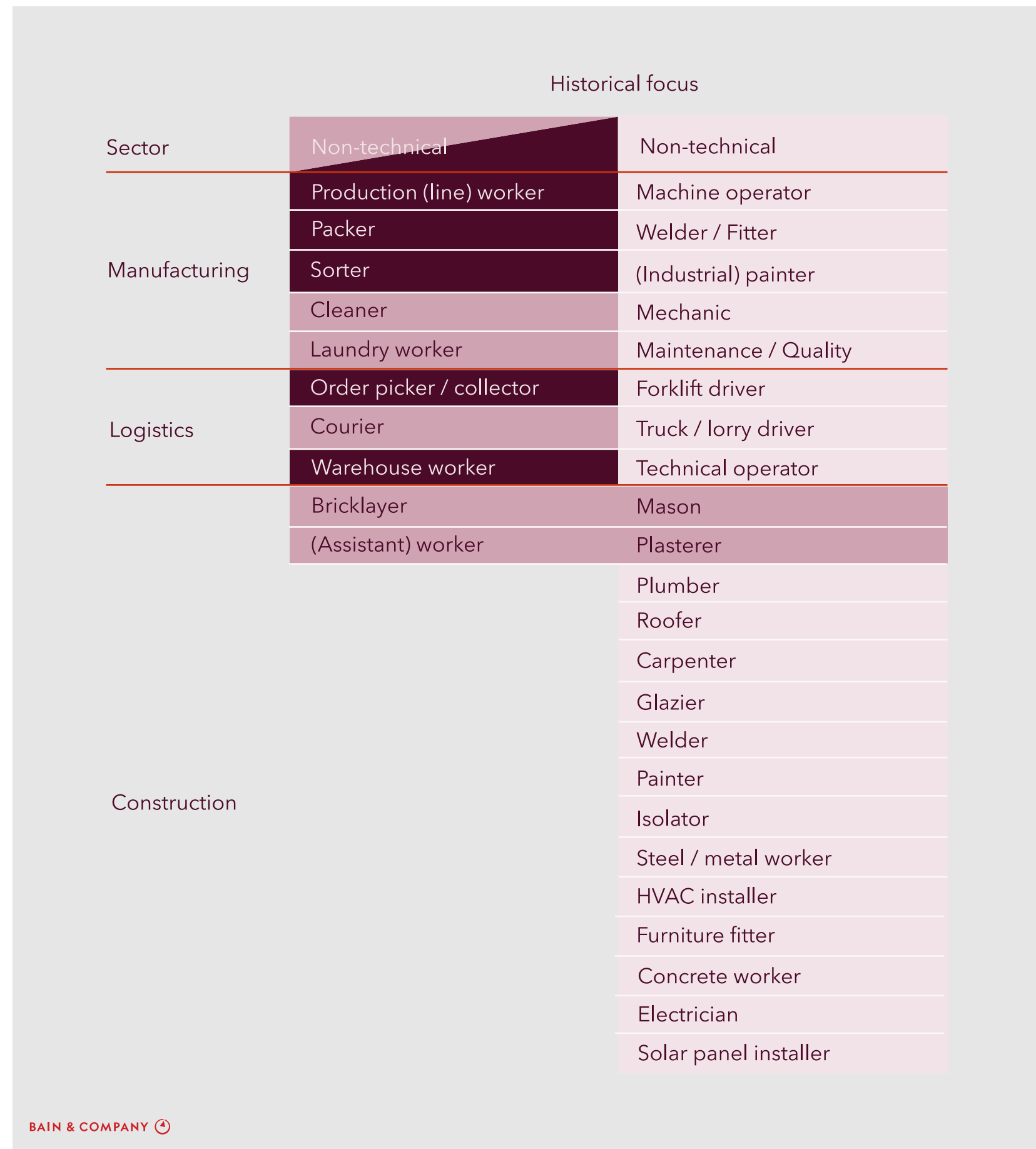




*Dirk Herman,
Senior HR BP, Willemen Infra*

« Nous profitons de l'expérience des ingénieurs marocains, des travailleurs des voiries polonais et de plusieurs collègues roumains. Nos collègues polonais sont arrivés en Belgique il y a 11 ans dans le cadre d'un travail intérimaire et sont maintenant employés de manière permanente. Depuis, ils se sont totalement intégrés, parlent parfaitement le néerlandais et sont tellement reconnaissants des opportunités qui leur ont été offertes. À l'avenir, nous devons continuer à nous concentrer sur le recrutement international pour mener à bien nos projets de construction de voiries. Le vieillissement de la population commence à peser et nous trouvons malheureusement trop peu de candidats motivés en Belgique. »

3. Les talents internationaux sont de plus en plus synonymes de talents techniques



Alors qu'auparavant l'accent était mis sur le recrutement en masse de travailleurs peu qualifiés en raison des charges salariales moins élevées, aujourd'hui l'accent est mis sur les profils techniques en raison de la rareté de la main-d'œuvre sur le marché du travail. L'accent est de plus en plus mis sur le recrutement de compétences spécifiques. Ça nécessite également un ensemble de compétences différentes de la part des partenaires de recrutement. La connaissance des différents marchés du travail et des différences de conditions salariales et de compétences développées dans un pays est une expertise indispensable pour cibler les profils recherchés. Il est également important de concevoir des programmes de formation et de soutien adaptés à des talents spécifiques.

Légende

- Élevé
- Moyen
- Faible

◀ **Fig. 3.** Travailleurs étrangers | Alors qu'ils se concentraient historiquement sur les ouvriers peu qualifiés, les recrutements à l'étranger s'étendent à des profils plus techniques.



Tom Vermeiren
Operations Manager, Ayano Belgium

« Nous étions à la recherche d'opérateurs depuis un certain temps. Nous ne sommes pas parvenus à dénicher les bons talents. Jusqu'à ce que nous commencions à travailler avec Accent. Ils nous ont présenté plusieurs candidats étrangers. Depuis lors, la plupart de ces collègues travaillent avec nous dans le cadre de contrats permanents. »

4. Dans quels pays le marché du travail d'Europe occidentale reçoit-il des renforts ?

Sur le plan géographique, les pays d'Europe occidentale (Belgique, Pays-Bas, France et Allemagne) recrutent plus de 50 % de ressortissants de l'UE. C'est le cas depuis toujours, avec un accent sur l'Europe centrale, orientale et méridionale. 25 % des talents internationaux proviennent de pays non membres de l'UE, la Turquie en tête. À cet égard, la situation est très différente entre la France, d'une part, et la Belgique, l'Allemagne et les Pays-Bas,

d'autre part. Alors que ce dernier groupe se tourne principalement vers l'Europe centrale et orientale, pour la France, il s'agit plutôt du Portugal et de l'Afrique du Nord, compte tenu de ses relations historiques. En Europe centrale et orientale, nous nous tournons principalement vers la Pologne où nous recrutons 10 à 15 % de nos talents internationaux. Viennent ensuite la Roumanie, la Bulgarie, la Hongrie et la Lituanie.

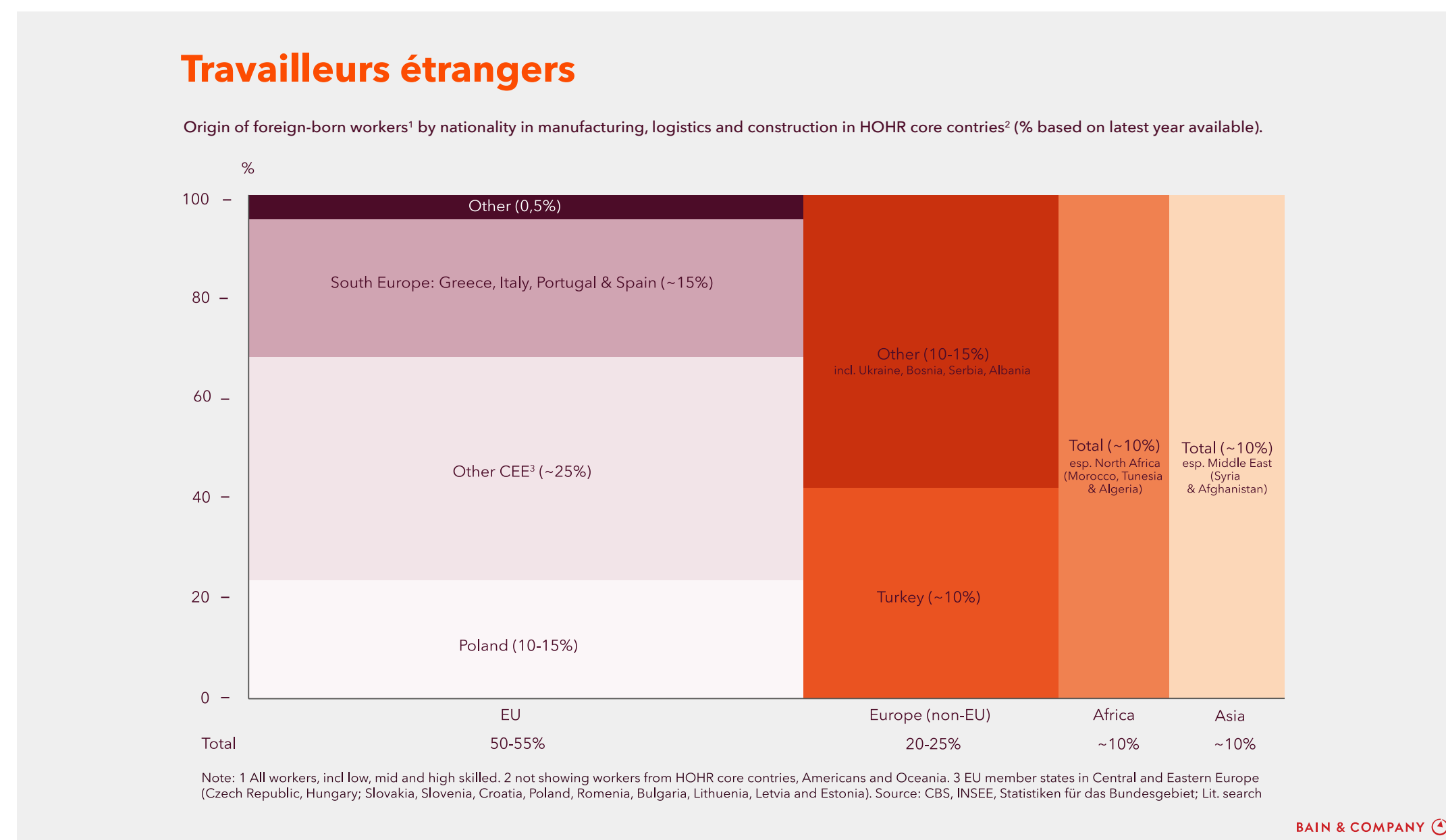


Fig. 4 : provenance du pays actuel

5. Comment la Belgique recrute-t-elle sur le marché international du travail ?

Pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs de l'industrie, de la logistique et de la construction, la Belgique recrute jusqu'à présent ses talents internationaux principalement dans l'UE (45 à 65 %), avec en tête de liste la Pologne (20 à 25 %) et d'autres pays d'Europe centrale

et orientale (15 à 20 %), suivis des pays d'Europe méridionale (10 à 15 %). Un groupe de talents plus restreint provient de pays européens non membres de l'UE (15 à 30 %), avec la Turquie en tête. Une minorité de talents vient d'Afrique (10-15 %) et d'Asie (5-15 %).

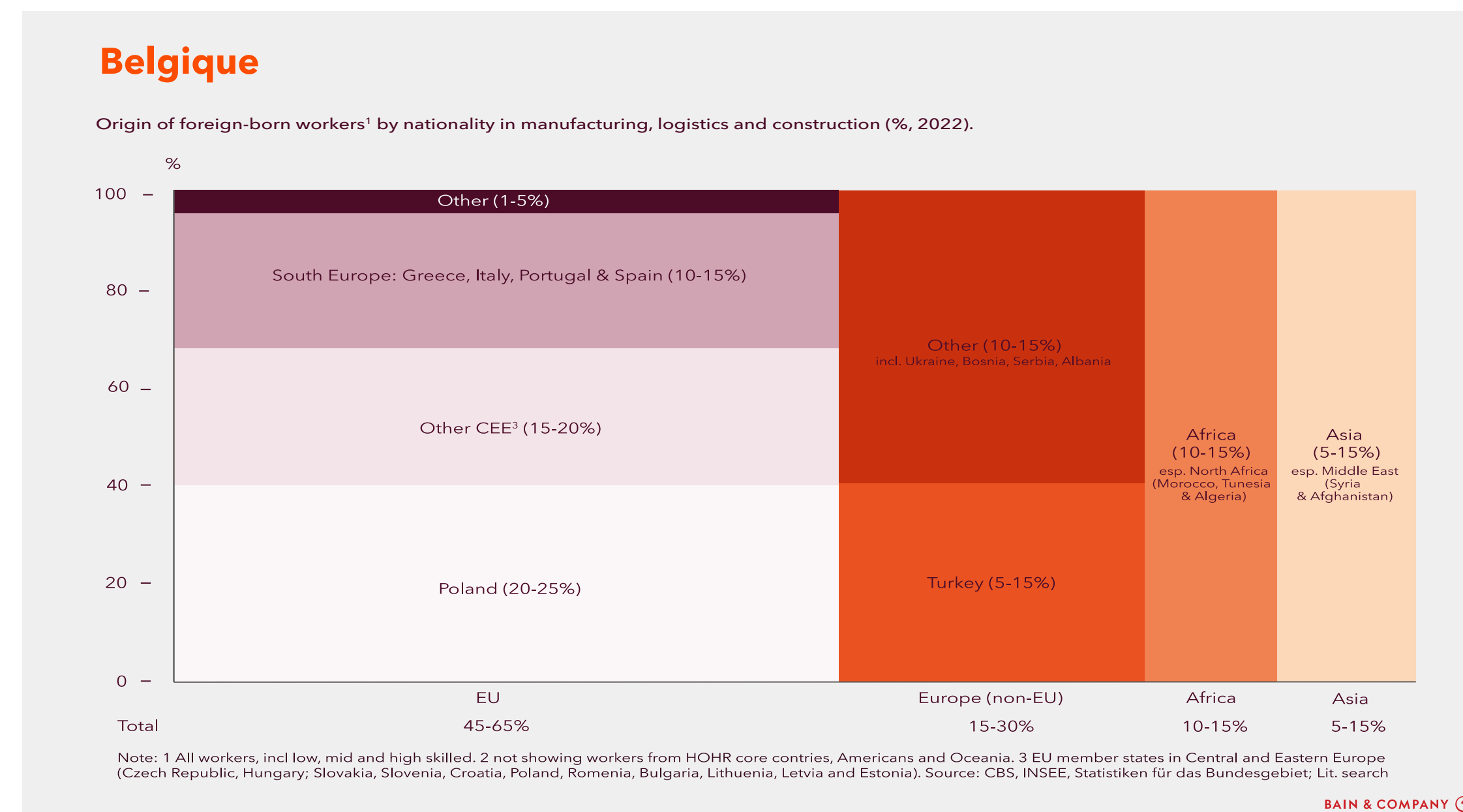


Fig. 5 : focus sur la Belgique



Joyce Dickens

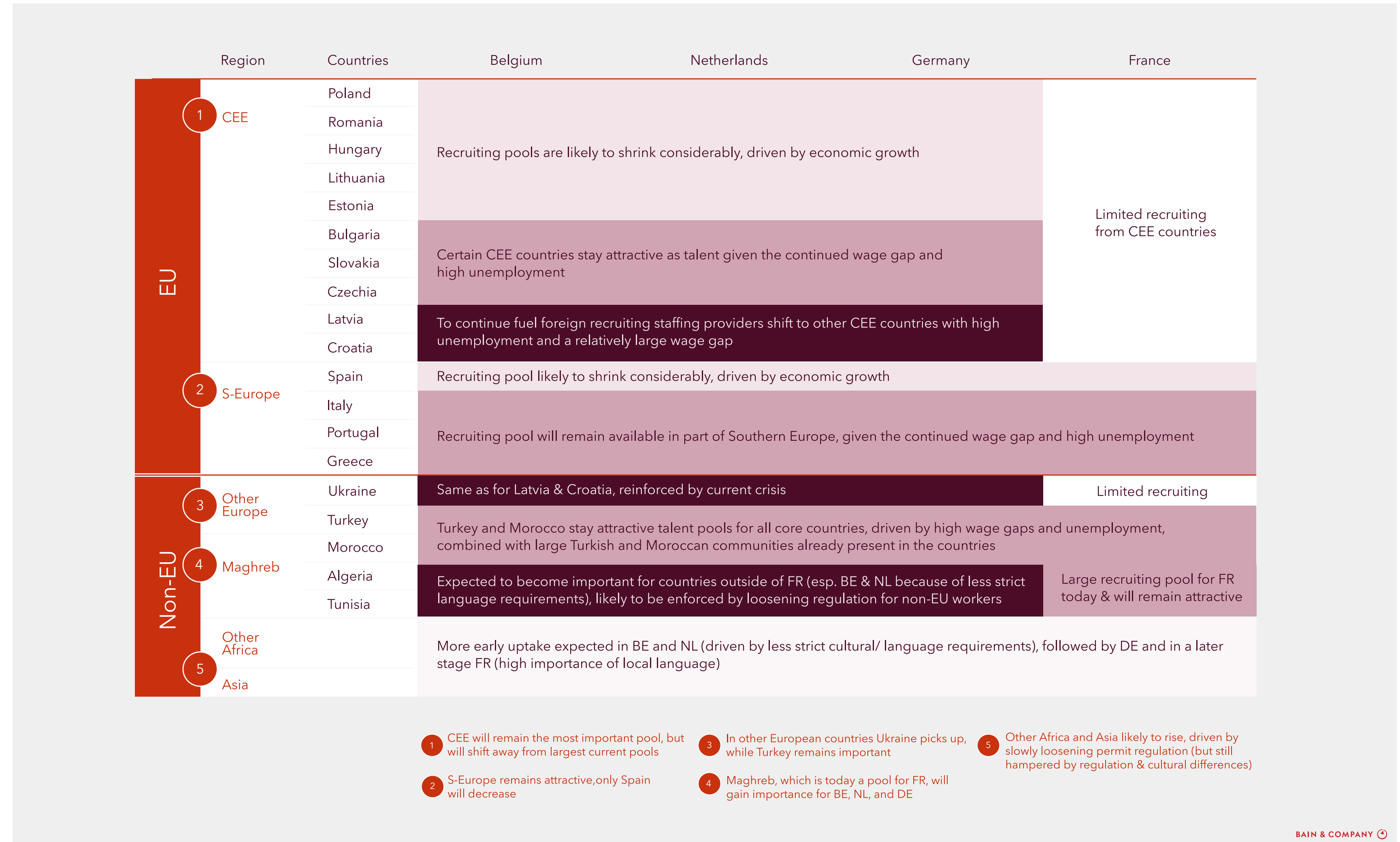
Collaborateur du service du personnel, DCA

« Entre-temps, nous avons accueilli de nombreux travailleurs roumains. La coopération se déroule harmonieusement grâce à l'accompagnement d'Accent qui encadre ces collègues dans leur langue maternelle. Parce qu'au début, ils manquent encore de connaissances en néerlandais. Nous constatons une grande motivation pour apprendre la langue. Ça les valorise et rend la collaboration plus facile. »

6. Où la Belgique recrutera-t-elle dans 10 ans ?

Les différences salariales, les taux de chômage élevés et les conditions de vie difficiles dans le pays d'origine sont des paramètres importants qui incitent les résidents à choisir une carrière à l'étranger.

La croissance économique en Pologne, en Roumanie, en Hongrie, en Lituanie, en Estonie et en Espagne rend de moins en moins attrayant le choix de déménager pour trouver un emploi. Le phénomène inverse s'observe dans des pays comme la Lettonie et la Croatie, où le chômage reste relativement élevé et les salaires raisonnablement bas par rapport à l'Europe occidentale. De même que le détachement en provenance d'Ukraine va s'intensifier. En dehors de l'Europe, des pays comme l'Algérie et la Tunisie deviendront plus attractifs si une politique de migration plus souple est mise en œuvre pour les travailleurs migrants non ressortissants de l'UE. Il en va de même pour d'autres pays d'Afrique et d'Asie. **Voir fig. 6 :**





Kimberly Verleysen
HR Manager, Brussels Truck Center

« Par le biais de la division Foreign d'Accent, nous avons recruté Andrii de manière permanente après une période d'intérim réussie. Andrii est originaire d'Ukraine. Nous l'avons aidé à louer un logement dans la région d'Alost. Grâce à un collègue qui a pu lui servir d'interprète, il a pu s'intégrer dans notre entreprise. Il est ici depuis août 2022 et a pu construire une belle maison entre-temps. »



Pourquoi l'image de marque de l'employeur belge est-elle également cruciale ?

La pénurie de talents est bien réelle. Non seulement en Belgique, mais dans tous les pays d'Europe occidentale. La pénurie concerne les mêmes types de profils et nous ne sommes pas les seuls à puiser régulièrement dans les mêmes réserves. L'attractivité d'un pays et la manière dont nous nous différencions jouent un rôle de plus en plus crucial. Nous prenons la température pour vous et partageons des idées et des conclusions sur la manière de se distinguer en tant qu'employeur, mais aussi sur la manière dont nous devrions le faire en tant que pays.

Vous avez des
ajouts éventuels
à ce sujet ?

Vous souhaitez
plus d'informations
sur le recrutement
international ?

Plus d'informations sur
le recrutement à l'étranger

foreign@accentjobs.be

+32 478 83 82 56

Contact presse

Liza Huyghe

press@accentjobs.be

+32 51 46 05 00