

CREER DES EMPLOIS DANS UNE ECONOMIE MONDIALISEE 2011-2030

Rapport mondial de Hays/Oxford Economics
Juin 2011

En partenariat avec:



ACCOUNTANCY &
MA/CONSTRUCTI
CONTACT CENTR
ATIONS/EDUCATI
HNOLOGY/LEGAL
SAFETY/POLICY&
OURCES & MINING
NGINEERING/HU
LOGISTICS/FACILITIES MANAGEMENT/FINANCIAL
CIAL SERVICES/SOCIAL CARE/SALES & MARKETI
ING/ENERGY/OFFICE SUPPORT/RESPONSE MANA
HEALTHCARE/OIL & GAS/ARCHITECTURE/ASSESS
& DEVELOPMENT/PUBLIC SERVICES/ACCOUNTAN
NCY & FINANCE/EDUCATION/PHARMA/CONSTRU
NSTRUCTION & PROPERTY/RESOURCE MANAGEM
MENT/MANUFACTURING & OPERATIONS/RETAIL/I
INFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING
RATEGY/BANKIN
MARKETING/ENE
INING/TELECOMS
HUMAN RESOURC
RES/FINANCIAL
PHARMA/MANUF
HEALTHCARE/AR
PROCUREMENT/H
UCATION/PHARM
TY/CONTACT CEN
URING & OPERATI
ON TECHNOLOGY
NT/HEALTH & SAF
NKNING/RESOURC
INSURANCE/ENG
RESOURCES/LOG
PUBLIC SERVICES
RESOURCES & MIN
ENGINEERING/H
CONTACT CENTRI
ES/SOCIAL CARE
NG/ENERGY/HEA
OFFICE SUPPORT
LEGAL/OIL & GAS

Table des matières

AVANT PROPOS	1
NOS 5 RECOMMANDATIONS	2
RESUME	3
1. RECIT DE DEUX MONDES	4
1.1 Comment vont évoluer les marchés du travail entre 2011 et 2030 ?	5
1.2 Impact de la démographie sur la mobilité géographique des compétences	6
1.3 Changements structurels	7
1.4 Les diplômés sur le marché du travail	8
1.5 Conclusion	9
2. MONDIALISATION	10
2.1 La montée de la concurrence de l'Extrême-Orient	11
2.2 Les pays développés doivent agir pour rester compétitifs	12
2.3 Les changements technologiques, la mondialisation et le « sablier »	12
2.4 Les gouvernements doivent agir	13
2.5 Conclusion	13
3. ATTENTION AUX ECARTS	14
3.1 Une population vieillissante	15
3.2 Le vieillissement aura des impacts variés sur différents pays	16
3.3 Les professionnels les plus âgés offriront aux entreprises une gamme de compétences différente	17
3.4 Conclusion	19
4. ADAPTER LES COMPETENCES	20
4.1 Introduction: s'adapter au changement	21
4.2 Etude de cas n° 1: les services financiers	21
4.3 Etude de cas n° 2: populations vieillissantes et besoins en professionnels des métiers de la santé	22
4.4 Etude de cas n° 3: l'impact du changement climatique sur la demande de main-d'œuvre	23
4.5 Etude de cas n° 4: les besoins en infrastructures des grands marchés émergents	24
4.6 Conclusion	25
5. CONCLUSION	26
A PROPOS D'OXFORD ECONOMICS	28
A PROPOS DE HAYS	29

CREER DES EMPLOIS DANS UNE ECONOMIE MONDIALISEE

Avant propos d'Alistair Cox
Directeur Général de Hays Plc



Les marchés du travail mondiaux vont subir des bouleversements sans précédent au cours des deux prochaines décennies : les employeurs et les gouvernements qui n'en prennent pas conscience vont au devant de sérieuses difficultés et instabilités : c'est l'inquiétante conclusion de notre dernier rapport mondial sur l'emploi « Créer des emplois dans une économie mondialisée », réalisé et écrit en partenariat avec Oxford Economics.

Les statistiques parlent d'elles-mêmes. Le volume de la main d'œuvre à l'échelle mondiale va augmenter de plus d'un cinquième d'ici 2030, ce qui représente plus d'un milliard de personnes, mais cette augmentation aura lieu exclusivement dans les économies en développement. La population active dans les économies développées va stagner, diminuer et vieillir.

Ce phénomène va engendrer un transfert important du pouvoir économique des pays développés vers les pays en voie de développement car cette nouvelle main d'œuvre générera des richesses. Ceux d'entre nous qui ont pu observer les flux économiques vers la Chine et l'Asie du Sud Est au cours des deux dernières décennies, n'ont à mon sens encore rien vu !

Ce rapport présente le scénario le plus optimiste où chacun, parmi ce vaste vivier de main d'œuvre à venir, trouverait un emploi. Il est difficile d'imaginer l'instabilité sociale et politique qui pourrait être provoquée par le chômage à cette échelle.

Durant la même période, la population vieillissante des pays développés et les besoins qu'elle nécessite en personnel de santé, les dépenses considérables prévues pour l'amélioration des infrastructures des pays en développement, l'accroissement continu de l'industrie des services financiers ainsi que le passage aux énergies renouvelables, vont créer une importante demande de nouvelles compétences et qualifications que les établissements éducatifs actuels vont avoir du mal à satisfaire. Mais ceux qui auront les compétences appropriées seront recherchés dans le monde entier.

Hays a réalisé ce rapport après avoir écouté attentivement ses clients, des PME aux multinationales et leurs inquiétudes au sujet des difficultés qu'ils rencontrent déjà pour recruter des personnes ayant les compétences adéquates. Tous font face au même défi capital - une raréfaction des professionnels et compétences adaptées là où elles sont nécessaires - un monde comptant presque sept milliards d'habitants et de nombreux pays battant déjà des records de chômage.

Ce rapport donne à penser que si les gouvernements et les institutions internationales n'agissent pas, ces déséquilibres vont s'accroître. Les pays développés vieillissants risquent d'être régulièrement en manque de personnel de santé, par exemple s'ils continuent à mettre des barrières à la libre circulation de professionnels qualifiés alors que les pays en voie de développement devront rivaliser sur le marché mondial des professionnels ayant l'expérience et les compétences nécessaires pour construire leurs infrastructures.

C'est pourquoi aujourd'hui nous établissons une série de recommandations pour prévenir ce potentiel bouleversement de l'emploi et des compétences. Nous savons que les gouvernements et les institutions internationales sont conscients de ce problème majeur, mais trop souvent les décisions politiques pour y remédier ne sont que temporaires, fragmentaires et trop localisées. Nous comprenons aussi que ces conseils sont beaucoup plus faciles à donner qu'à mettre en œuvre, mais nous pensons qu'à moins qu'il n'y ait un vrai débat sur ce problème de portée mondiale, nous continuerons à nous enfoncer dans la crise sans profiter réellement de l'énorme potentiel que cette nouvelle main d'œuvre représente.

Je trouve intéressant que l'idéogramme chinois pour « crise » contienne à la fois le symbole du « danger » et celui de « l'opportunité ». Dans ce contexte de bouleversement des marchés du travail à l'échelle mondiale, nous avons là un exemple qui concerne au même titre les gouvernements, les employeurs et les employés. A nous de saisir les opportunités et éviter les dangers.

NOS 5 RECOMMANDATIONS

Au vu des conclusions de ce rapport, de l'accroissement important et déséquilibré du marché de l'emploi prévu pour les 20 prochaines années, nous proposons 5 recommandations aux gouvernements, institutions internationales et multinationales, à prendre en compte dans leurs politiques de développement. Nous sommes conscients qu'il est plus facile de donner des conseils que de les mettre en œuvre mais nous craignons que si les gouvernements et les entreprises ne s'emparent pas de ce problème de manière stratégique, les opportunités ne seront pas suffisamment exploitées et les difficultés seront amplifiées.

1. Garder les frontières internationales ouvertes aux migrations de main d'œuvre qualifiée

Ce rapport démontre le besoin d'un transfert massif de compétences et de main d'œuvre entre les pays développés et les pays en voie de développement et ceci dans les deux sens. Les pays en développement auront besoin de milliers d'ingénieurs américains et européens alors qu'il y aura une demande importante de personnel de santé dans les pays développés. La fermeture des frontières aux étrangers n'entraînerait que l'augmentation des difficultés et finalement ralentirait la croissance économique mondiale.

2. Convenir d'un code international pour faciliter la migration de personnel qualifié

Pour l'instant, les politiques de migration des compétences sont décidées au niveau national ou au mieux seulement entre quelques pays alors que ces tendances sont à l'échelle mondiale. Cela entraîne la création de règles isolées et souvent incroyablement complexes et inefficaces. Il serait préférable de débattre de ces questions à l'échelle mondiale, lors des réunions du G20 ou de rencontres similaires afin de s'accorder sur un code commun permettant de gérer les importants flux transfrontaliers de main d'œuvre qualifiée prédits dans ce rapport.

3. Investir dans la formation et l'éducation

Ce rapport montre que le marché mondial du travail va prendre de plus en plus la forme d'un sablier, où le personnel spécialisé sera exclu d'un lieu de travail qui deviendra de plus en plus automatisé. Pour remédier à cette tendance, tous les gouvernements et les entreprises doivent investir dans la formation afin que les salariés possèdent les compétences adaptées aux industries.

4. Créer des emplois dans les pays en voie de développement

Au cours des 20 dernières années, nous avons assisté à un essor très important du marché de l'emploi en Chine dû à la croissance très rapide de la population. Mais le nombre de personnes en âge de travailler en Chine va atteindre des sommets au cours des 20 prochaines années et l'attention doit se reporter ailleurs, sur le sous-continent indien, l'Amérique Latine et l'Afrique. Cette nouvelle et importante main d'œuvre représente une réelle chance pour les pays qui sauront l'appréhender, ou au contraire une vraie difficulté accompagnée de troubles sociaux potentiels si toutes ces personnes restent inactives.

5. Retenir les personnes âgées sur le lieu de travail

Au cours des 20 prochaines années les économies développées vont dépendre de plus en plus de la contribution des professionnels âgés de 60 ans et plus. De nombreux pays, tels que la Grande Bretagne, ont déjà élaboré et mis en application des lois antidiscriminatoires permettant aux personnes âgées de prolonger leur vie active et continuer à être productifs, mais il reste encore bien des choses à faire. Etant donné l'accroissement de la population active vieillissante de beaucoup de pays, les gouvernements devraient réfléchir à des incitations fiscales, à la formation continue et à d'autres dispositions afin de convaincre leurs salariés d'allonger la durée de leur vie active. Les employeurs doivent penser à optimiser au mieux l'expérience acquise par leurs employés les plus âgés tout en s'assurant qu'ils soient au fait des évolutions technologiques.

Pour les salariés, notre message est simple : soyez flexibles. Soyez prêts à vous requalifier tout au long de votre carrière afin de rester en phase avec un environnement évoluant rapidement et acceptez d'être mobiles, éventuellement à l'étranger, afin de rejoindre un marché plus approprié à vos compétences. Préparez-vous à une vie active plus longue : l'époque de la retraite systématique à 60 ou 65 ans ne sera bientôt plus qu'un souvenir.

RESUME

Des changements structurels

- Le marché des professionnels qualifiés va connaître une transformation majeure entre 2010 et 2030. Les changements structurels en termes de démographie, macroéconomie et technologie sont autant porteurs de dangers que d'opportunités pour les gouvernements et les entreprises des pays développés comme pour ceux des pays en voie de développement.
- Au cours des 20 prochaines années, la population en âge de travailler va augmenter de 21 %. Les pays en voie de développement vont voir le nombre de leurs actifs augmenter de 931 millions (ou 24 %) alors que la population active des pays développés va perdre un million de personnes. Cela va accroître le poids économique des pays en développement.
- Ce changement dans l'équilibre des forces sera accentué par des évolutions structurelles de l'emploi qui s'éloignera de l'agriculture pour aller vers l'industrie et les services. Comme ces secteurs ont une productivité plus importante, cela augmentera la part des pays en développement dans la production mondiale.
- L'avancée de la mondialisation dans les 20 prochaines années devrait exposer de plus en plus de marchés et de produits à la concurrence. Il en résultera très certainement un transfert des emplois depuis les économies aux salaires élevés vers les économies à bas salaires.
- La mondialisation offre également des opportunités aux pays développés. Les exportateurs de biens et services peuvent désormais accéder à des marchés plus larges et plus nombreux qui ont un niveau de rémunération qui ne cesse d'augmenter. Des échanges plus nombreux favoriseraient aussi l'augmentation de la demande pour les services intermédiaires.

Compétences recherchées

- L'importance croissante des marchés du travail qualifié dans certaines économies en voie de développement sera également stimulée par l'accroissement du nombre de personnes ayant un niveau de qualification plus élevé.
- Malgré l'augmentation de leur population active, le transfert vers des secteurs plus productifs et l'accroissement de la main d'œuvre qualifiée, les économies en développement seront freinées par un manque de professionnels expérimentés à court terme. Un enseignement supérieur de qualité permettra aux pays développés de rester les principaux pourvoyeurs de professionnels compétents.
- Les évolutions technologiques et l'informatisation vont créer un marché du travail en « sablier ». La demande pour les postes hautement ou peu qualifiés devrait augmenter alors que les emplois spécialisés se feront de plus en plus rares.

- Les plus grands pays émergents vont sans aucun doute augmenter leurs investissements en infrastructures. Ceci va stimuler la demande de professionnels qualifiés dans la construction et la main d'œuvre dans le secteur de l'ingénierie et de la mécanique.
- La demande de professionnels dans le secteur de la finance au cours des 20 prochaines années devrait augmenter rapidement dans les pays qui sont déjà des acteurs importants du secteur. L'augmentation la plus nette aura lieu au Royaume-Uni, aux Etats-Unis et en Australie.
- Le changement climatique créera de la demande pour des compétences en production d'énergies renouvelables, mise en place de taxes et lois environnementales et améliorations des infrastructures. Tout indique que ces éléments compenseront les pertes d'emplois dans les industries liées à la production et à l'usage des énergies fossiles.

Le défi du vieillissement

- Les professionnels plus âgés vont très certainement constituer une plus grande part de la population active dans de nombreux pays industrialisés et particulièrement en Europe.
- Les professionnels plus âgés présentent des caractéristiques différentes de celles de leurs homologues plus jeunes. Ils ont une tendance plus nette à travailler en tant qu'indépendants, à temps partiel ou en intérim. Nous ne savons pas encore si cette tendance reflète leurs préférences ou si cela est guidé par les entreprises.
- Les professionnels plus âgés ont moins fréquemment tendance à changer de travail et d'employeur et sont moins mobiles géographiquement. Cela s'ajoutera sûrement à l'inadéquation des compétences sur le long terme.
- Bien qu'ils aient acquis au fil du temps de nombreuses compétences, leur savoir-faire pourrait être « dépassé », ce qui aurait un impact négatif sur l'innovation et la productivité. L'un des problèmes majeurs est de maintenir l'intérêt pour les compétences des professionnels plus âgés.
- La population vieillissante de nombreux pays développés devrait augmenter la demande de personnels de santé au cours des 20 prochaines années. Le ratio du nombre d'actifs par rapport au nombre de personnes âgées va accentuer le besoin de recruter à l'étranger.

1. RECIT DE DEUX MONDES



Points clés

- Les 20 prochaines années connaîtront une augmentation de plus de 20 % de la population mondiale totale et du nombre de personnes en âge de travailler (à savoir la population active).
- Cet accroissement sera limité aux pays en voie de développement et aux pays les moins avancés, qui verront leur population respective augmenter de 534 millions et 398 millions entre 2010 et 2030. La population des pays développés diminuera de 1 million de personnes.
- Cela augmentera l'importance économique des pays en voie de développement.
- Ce transfert de pouvoir économique sera appuyé par un changement structurel à l'intérieur même des pays en voie de développement qui s'éloigneront du secteur agricole au profit de l'industrie et des services. Ces secteurs ayant des niveaux élevés de productivité, cela ne fera qu'intensifier le pouvoir économique des pays en voie de développement.
- Cette transition devra être accompagnée par des investissements en infrastructures et en formation.
- Les pays en voie de développement sont en train de dépasser les pays développés en nombre de diplômés universitaires mais les doutes sur la qualité de la formation des étudiants vont continuer à inciter de nombreuses entreprises à recruter plutôt dans les pays occidentaux pour combler leur pénurie de main d'œuvre qualifiée.

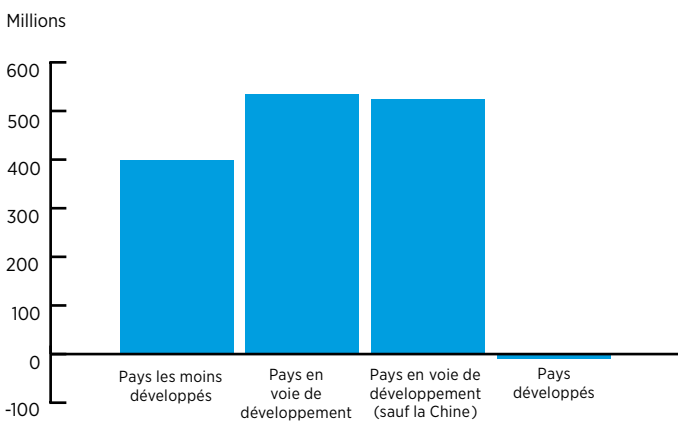
CHANGEMENTS DANS LA POPULATION MONDIALE

1.1 Comment vont évoluer les marchés du travail entre 2011 et 2030 ?

Un accroissement rapide de la population mondiale est à prévoir. Les Nations Unies prévoient que la population mondiale passera de 6,9 milliards en 2011 à 8,3 milliards en 2030, soit une augmentation de 20 % ou 1,4 milliard. Il est aussi prévu que la population en âge de travailler augmente de 21 % ou 931 millions de personnes entre 2011 et 2030. Mais cette expansion de la population active ne sera pas répartie équitablement sur toute la surface du globe. Plus de la moitié de cette augmentation de la population en âge de travailler, soit 534 millions de personnes, viendra des pays en voie de développement alors que les 398 autres millions viendront des pays les moins avancés (PMA).

Tandis que ces deux groupes produiront une augmentation de 932 millions, la taille de la population en âge de travailler des pays développés stagnera - perdant environ 1 million de personnes. Cela signifie que nous devons nous attendre à un changement très important de la répartition mondiale de l'emploi qui augmentera la puissance économique des pays en voie de développement sur le long terme.

Graphique 1-1: Evolution de la population en âge de travailler entre 2010 et 2030



Source : Oxford Economics et ONU

Mais cela dissimule également des variations de population importantes au sein même des pays développés et des pays en voie de développement. Au sein des pays développés, certaines nations verront leur population active diminuer alors que d'autres la verront augmenter au cours des 20 prochaines années. Aidés par l'immigration et des taux de natalité relativement élevés, les pays développés tels que les Etats-Unis verront leur population active augmenter de 18,1 millions de personnes¹. D'autres, au contraire, verront leur population se réduire, avec des chutes considérables prévues pour le Japon (13 millions de personnes en moins, soit -16 %) et l'Allemagne (8,1 millions de personnes en moins, soit -15 %).

Les disparités dans les tendances démographiques des pays développés se retrouvent aussi au sein des pays en voie de développement. L'Inde (+ 241 millions de personnes), le Pakistan (+ 62 millions) et le Nigéria (+ 54 millions) témoigneront des augmentations les plus nettes (cf. tableau 1-1). En revanche, d'autres pays en développement comme la Russie (- 16 millions), l'Ukraine (- 6 millions) et la Roumanie (- 1,7 millions), verront leur population diminuer de manière importante au cours des 20 prochaines années (cf. tableau 1-2).

Tableau 1-1: Les 25 pays qui verront les plus fortes augmentations de leur population en âge de travailler entre 2010 et 2030

	PAYS	POPULATION
1	Inde	241 116 000
2	Pakistan	62 930 000
3	Nigéria	54 330 000
4	Bangladesh	34 850 000
5	Ethiopie	34 591 000
6	Indonésie	31 770 000
7	RD Congo	28 953 000
8	Philippines	23 648 000
9	Egypte	20 675 000
10	Tanzanie	19 774 000
11	Brésil	18 412 000
12	Etats-Unis	18 132 000
13	Ouganda	17 435 000
14	Kenya	16 177 000
15	Soudan	14 339 000
16	Irak	13 911 000
17	Mexique	13 309 000
18	Afghanistan	13 282 000
19	Turquie	11 296 000
20	Yémen	11 089 000
21	Iran	10 699 000
22	Vietnam	10 452 000
23	Chine	9 944 000
24	Népal	9 124 000
25	Niger	8 915 000

Source : Oxford Economics et ONU

Tableau 1-2: Les 25 pays qui verront les chutes les plus importantes de leur population en âge de travailler entre 2010 et 2030

	PAYS	POPULATION
1	Russie	-16 997 000
2	Japon	-13 037 000
3	Allemagne	-8 124 000
4	Ukraine	-6 071 000
5	Pologne	-3 967 000
6	Corée du Sud	-3 723 000
7	Italie	-3 014 000
8	Roumanie	-1 677 000
9	Biélorussie	-1 154 000
10	France	-1 061 000
11	Bulgarie	-1 059 000
12	Cuba	-792 000
13	Pays-Bas	-676 000
14	Hongrie	-675 000
15	Rép. Tchèque	-604 000
16	Portugal	-526 000
17	Géorgie	-522 000
18	Moldavie	-489 000
19	Grèce	-448 000
20	Lituanie	-411 000
21	Croatie	-396 000
22	Bosnie-Herz.	-388 000
23	Autriche	-387 000
24	Slovaquie	-386 000
25	Singapour	-338 000

Source : Oxford Economics et ONU

Les variations de la population en âge de travailler peuvent être un facteur essentiel de croissance économique. Les pays dont la population s'accroît offrent des opportunités d'emploi plus nombreuses et une plus grande demande potentielle.

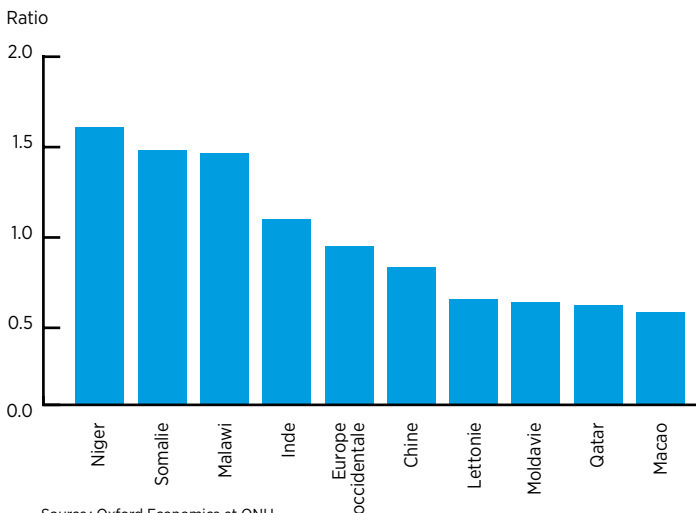
1. Il est prévu que la population active des Etats-Unis augmente de 8,5 % sur les 20 prochaines années.

1.2 Impact de la démographie sur la mobilité géographique des compétences

On ne peut négliger l'impact des taux de natalité sur les pays connaissant des évolutions contrastées de leur population. En Europe, le taux de fécondité - le nombre de naissances viables sur une année pour 1 000 femmes en âge de procréer - a atteint son maximum après la seconde guerre mondiale et n'a cessé de chuter depuis. Cela a deux conséquences sur la taille de la population active. La première étant que le nombre de personnes rejoignant la population active diminue. En Europe de l'Est, cette tendance est particulièrement visible. En effet, le ratio entre le nombre d'enfants (de 5 à 14 ans) et le nombre de jeunes travailleurs (de 15 à 24 ans) est de 0,7. Ce qui veut dire que le nombre de nouveaux professionnels rejoignant la population active va diminuer de manière significative dans les prochaines années.

Comme le montre le graphique 1-2, la situation est très différente en Afrique subsaharienne où le ratio est bien supérieur à 1 et où les nouveaux entrants augmentent la taille de la population en âge de travailler dans ces pays.

Graphique 1-2: Ratio entre le nombre d'enfants (de 5 à 14 ans) et le nombre de jeunes travailleurs (de 15 à 24 ans) en 2010



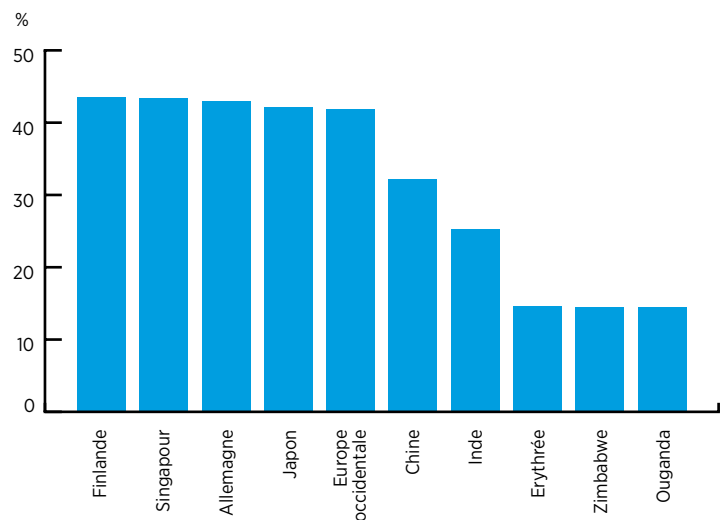
Un seul enfant suffit : le profil unique de la Chine

La démographie chinoise, au cours des 20 prochaines années, sera unique. Alors que c'est un pays en voie de développement avec un revenu moyen relativement bas, il partage beaucoup de traits démographiques communs avec l'Europe de l'Ouest et l'Amérique du Nord. La politique de l'enfant unique de 1978 a eu pour conséquence la réduction du nombre de nouveaux arrivants sur le marché du travail à chaque génération.

L'expansion démographique de l'Inde va continuer. L'augmentation du nombre de personnes rejoignant la population active va se poursuivre (le ratio enfants / jeunes travailleurs est de 1,06) et la population active va croître de 241 millions de personnes pour atteindre 1 milliard d'ici 2030.

La baisse des taux de fécondité aura aussi pour effet de réduire le ratio entre la taille de la population active et le nombre de personnes ayant atteint l'âge de la retraite. Ce qui sera particulièrement le cas des pays développés où la durée de vie est en augmentation. En Europe de l'Ouest, un pourcentage important de la population active partira en retraite durant les 20 prochaines années: c'est-à-dire 42 % de la population active actuelle d'ici 2030 (cf. graphique 1-3). Par comparaison, en Inde, la proportion passe à 25 % et en Afrique subsaharienne à environ 15 %. Cela souligne le fait que la réduction de la population active dans les pays développés aura pour principale cause l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération du baby boom, ce qui provoquera des écarts importants au sein de la population active.²

Chart 1-3: Part des 40-64 ans dans la population active en 2010



Cela va continuer au cours de la prochaine décennie (le ratio entre le nombre d'enfants et le nombre de jeunes actifs est de 0,8). Associé à l'amélioration des conditions de vie, cela a également généré un nombre relativement important de retraités potentiels, puisque 32 % de la population active actuelle prendront leur retraite au cours des 20 prochaines années. La population active de la Chine devrait atteindre un pic en 2025 et représenter environ 1 milliard de personnes en 2030.

1.3 Changements structurels

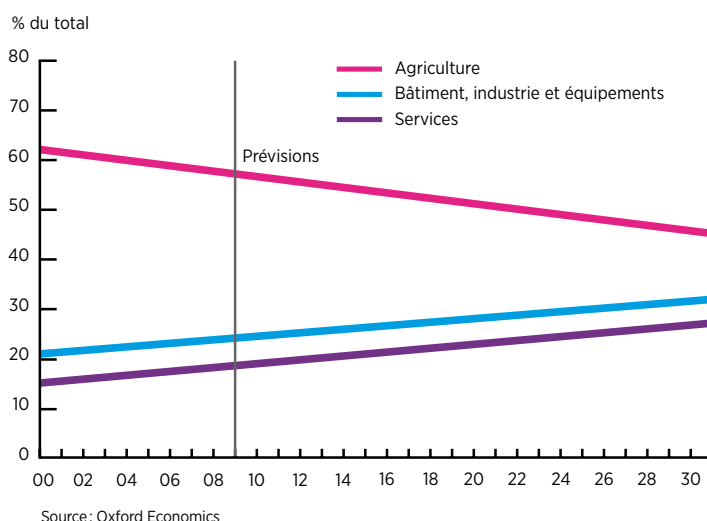
Les taux de croissance à deux vitesses de la population en âge de travailler dans les pays développés et les pays en voie de développement remettent grandement en question la qualité du travail que fourniront toutes ces nouvelles ressources humaines. La mondialisation a déjà induit de profonds changements sur le marché de l'emploi. Dans les pays développés, les professionnels sont pour la plupart employés dans les services et les secteurs industriels à forte valeur ajoutée, mais ce n'est toujours pas le cas dans les pays en développement. Bien que l'industrialisation en Chine et en Inde avance à grand pas, l'agriculture compte encore respectivement pour 15 % et 17 % du PIB³. Le secteur primaire - qui inclut les ressources naturelles, la sylviculture et la pêche ainsi que l'agriculture - compte encore une part importante d'actifs des pays en développement en raison des faibles niveaux de productivité. Par exemple, pratiquement 6 indiens sur 10 (58 %) sont employés dans ces industries du secteur primaire.

Nous allons très certainement assister à des changements structurels majeurs au cours des deux prochaines décennies. En investissant dans les infrastructures et en intégrant les zones rurales dans les économies nationales, il devrait être possible d'augmenter les productivités agricoles. Un plus grand nombre de travailleurs quittera le domaine agricole puisque l'hygiène alimentaire est de moins en moins problématique. Par ailleurs, l'augmentation du niveau de richesse entraînera de nombreuses opportunités sur les marchés de l'industrie et des services. Comme ces secteurs sont plus productifs, cela augmentera la part de ces pays dans la production mondiale.

Concernant toutes les économies nouvellement industrialisées, l'investissement dans les infrastructures sera la clé pour soutenir la transition d'une économie agraire vers une économie industrielle. En prenant pour exemple le Japon et la Corée du Sud, on peut s'attendre à ce que la part de l'agriculture dans le PIB et l'emploi diminue rapidement au cours des 20 prochaines années dans les pays qui font ces investissements⁴. Cependant, la rapidité et la souplesse de la transition seront déterminées par l'aptitude des gouvernements à moderniser leurs infrastructures. L'Inde, par exemple, est ralentie par une couverture très incomplète des besoins en transport, électricité et télécommunications. Les niveaux élevés des investissements entrepris pour remédier à

cela (voir l'encadré ci-dessous) vont créer des opportunités pour les individus comme pour les entreprises multinationales. Le graphique 1-4 décrit comment cet investissement devrait orchestrer le transfert des emplois de l'agriculture vers l'industrie et les services.

Graphique 1-4 : Part des secteurs agricoles, construction, industrie, équipements et services en Inde.



Malheureusement le continent africain ne semble pas pouvoir reproduire la performance de l'Extrême-Orient. Les conflits civils, la faiblesse des gouvernances, le manque d'infrastructures et les niveaux élevés de corruption limiteront la capacité de l'Afrique subsaharienne à participer pleinement à l'économie mondiale durant les 20 prochaines années. L'Afrique peut avoir à son actif une importante population mais sans infrastructure et sans une bonne gouvernance dans chacun des pays, il sera difficile d'attendre du continent africain qu'il fasse levier sur la croissance. En conséquence, les investissements étrangers directs continueront à être limités et l'essentiel de cette main d'œuvre en expansion rapide risque d'être confiné au secteur primaire. Il y a toutefois quelques exceptions. L'Afrique du Sud et le Botswana s'étant bien développés récemment, ils se hissent par conséquent dans le groupe des pays à revenu moyen supérieur.

Les investissements en infrastructures en Inde

Plus que tout autre pays en développement, le manque d'infrastructures adéquates en Inde a été un frein pour sa croissance économique ces dernières années.

Le gouvernement a mis la priorité sur l'investissement dans les transports, la production d'énergie, les télécommunications et la gestion de l'eau pour unifier pleinement l'économie et permettre à tous les membres de la société de bénéficier de la croissance économique.

- Durant le plan quinquennal en cours (11^e) couvrant la période 2007-2012, le gouvernement prévoit d'investir 500 milliards de dollars (5 % du PIB) dans les infrastructures à travers des partenariats entre le secteur public et le secteur privé.
- La barre a été mise encore plus haute pour le prochain plan quinquennal (2012-2017) puisque le gouvernement entend doubler le montant investi pour atteindre 1 000 milliards de dollars.

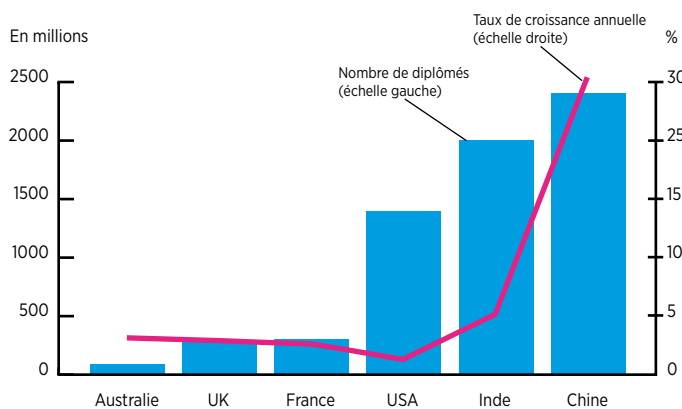
3. Par contraste, l'agriculture compte pour moins de 1 % de la production dans les pays développés.
4. A. Singh (2007) 'Globalisation, industrial revolutions in India and China and labour markets in advanced countries', Policy Integration Department, ILO, WP No. 81.

1.4 Les marchés de professionnels qualifiés

Cette combinaison d'une main d'œuvre en pleine croissance et d'un transfert vers des activités économiques plus développées pose la question de savoir si les pays en voie de développement peuvent s'assurer que leurs ressources humaines aient les qualifications requises pour participer à l'économie mondiale. Définir et évaluer les compétences est une chose difficile, particulièrement si l'on essaye de prendre en compte ce que l'on appelle les compétences transversales comme le travail en équipe et la capacité à communiquer qui sont aussi importants pour la productivité, que difficiles à évaluer.

Une des méthodes serait d'observer le nombre de diplômes universitaires décernés. Les chiffres dans le graphique 1-5 montrent que le nombre de personnes qui ont bénéficié d'une éducation universitaire reflète les évolutions de population dans les pays développés et les pays en voie de développement, avec une forte croissance en termes de nombre de diplômes délivrés dans les pays en voie de développement. En 2006 la Chine et l'Inde ont délivré respectivement 2,4 millions et 2 millions de diplômes, en comparaison aux 1,4 millions aux Etats-Unis et aux 275 000 diplômes au Royaume-Uni.

Graphique 1-5 : Quantité et taux d'accroissement des diplômés en 2006 par rapport aux dix années précédentes



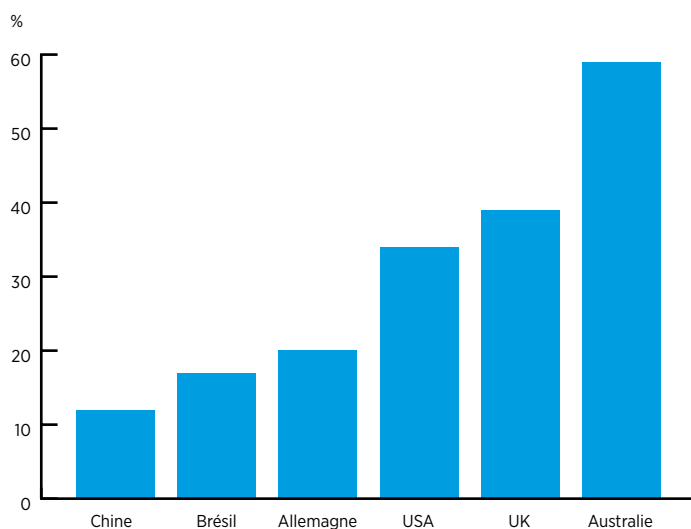
Source : UNESCO

Le challenge des universités

Le classement des établissements d'enseignement supérieur du Times pour 2010 est dominé par l'Amérique ; parmi les 200 meilleures universités, 72 se trouvent aux Etats-Unis. En revanche, seulement six universités chinoises se sont classées parmi les 200 premières. En raison d'une meilleure qualité de la recherche, il est probable que les diplômés décernés en Europe, en Amérique du Nord, en Australie et en Nouvelle-Zélande soient plus prestigieux que ceux de la Chine ou de l'Inde. Par conséquent, les diplômés occidentaux (les étudiants étrangers qui y ont étudié inclus) sont plus recherchés dans le monde entier.

La croissance rapide du nombre de diplômés chinois et indiens au cours des dix dernières années devrait continuer au cours des deux prochaines décennies. Comme le montre le graphique 1-6, seulement 12 % des jeunes sortant de l'école en Chine décrochent leurs diplômes universitaires (contre presque 60 % en Australie). Les taux présentés dans le graphique 1-6 suggèrent qu'il est possible d'augmenter de manière significative le nombre de diplômés en Asie orientale et que l'augmentation du nombre d'employés qualifiés dans ces économies va optimiser leur attractivité pour les firmes multinationales de l'Occident.

Graphique 1-6 : Part des diplômés universitaires dans leur cohorte d'âge en 2005⁵



Source : UNESCO

Cette observation est aussi valable pour les entreprises. De nombreuses start-ups en Inde et en Chine n'ont pas suffisamment d'expérience pour produire les biens nécessaires, ce qui amènera les entreprises occidentales et leurs salariés qualifiés à continuer d'exporter leur savoir-faire pour combler ce déficit. Sur le moyen terme, cela semble réalisable. Pour pouvoir rivaliser pleinement avec les universités des pays développés, à la fois en termes d'enseignement et de recherche, les universités des pays en développement devront améliorer leurs standards, aidés par l'expansion des campus d'outre-mer des universités occidentales.

Alors que l'augmentation spectaculaire du nombre de diplômés en Inde et en Chine donne à penser qu'ils devraient être à même de satisfaire leurs besoins en main d'œuvre qualifiée, la qualité des diplômes délivrés risque en fait de provoquer des pénuries de compétences sur le court terme dans ces pays. Les données de l'UNESCO sur lesquelles s'appuie le graphique 1-6 supposent que la qualité des diplômes sera rendue uniforme sur toute la surface du globe. Il est peu probable que cela soit le cas. Les pays en voie de développement vont devoir investir de manière très importante dans l'enseignement supérieur pour combler le retard avec l'Occident.

Toutefois, au cours des dix prochaines années (au moins), nous allons assister à une pénurie de main d'œuvre qualifiée et expérimentée dans les pays en développement malgré le nombre croissant de nouveaux diplômés. Ce fossé dans l'enseignement supérieur va renforcer la tendance des multinationales à s'implanter dans les pays en développement. Pour les gouvernements de ces pays, cette situation va soulever des questions concernant leurs lois sur la migration. Les importantes pénuries de main d'œuvre qualifiée et expérimentée risqueraient de limiter le potentiel de croissance et de développement. Les gouvernements dans le monde entier auront besoin de s'assurer que leurs lois sur la migration permettent aux professionnels qualifiés de pouvoir intégrer le marché de l'emploi de leur pays et ainsi contribuer à la prospérité de son économie. Les pays en voie de développement vont connaître une augmentation de la taille de leur population en âge de travailler alors que celle des pays développés va stagner, ce qui va accentuer l'importance des pays en développement dans l'économie mondiale. Etant donnée l'importance de la productivité de ces secteurs, la part de ces pays dans la production mondiale ne fera qu'augmenter.

1.5 Conclusion

Les pays développés et les pays en développement vont faire face à des défis différents au cours des 20 prochaines années. Pendant que les pays développés feront face à un déclin de leur population active, beaucoup de pays en développement verront la leur augmenter de manière significative, ce qui facilitera leur passage à des secteurs plus productifs. Cependant, leurs économies pourraient être affaiblies par une pénurie de professionnels expérimentés, au moins sur le court terme et ils continueront à se tourner vers les pays développés pour combler leur manque de personnel qualifié. Parallèlement, les pays en développement connaîtront un accroissement du nombre de personnes allant à l'université et chercheront, avec le temps, à combler leur retard en matière de compétences pointues.

2. MONDIALISATION



Points clés

- La mondialisation de l'après-guerre a vu des pans entiers d'entreprises et d'emplois être transférés de l'Occident vers l'Orient, alors que les économies émergentes profitaient de salaires moins élevés et des innovations technologiques.
- De nouvelles avancées technologiques, une augmentation de la mobilité des capitaux et une intégration économique plus serrée devraient conduire à un déplacement plus important encore des emplois des pays aux salaires élevés vers les pays à bas salaires dans le futur.
- Ceci dit, l'association de la mondialisation à l'accroissement de la population ouvre de nouvelles opportunités pour les pays développés. L'augmentation de la population et du salaire moyen dans les pays en développement va créer des marchés étendus pour les biens de consommation et les services.
- L'augmentation des échanges financiers devrait également attiser la demande pour les services intermédiaires qui sont principalement basés dans les pays développés.
- Les pays développés vont continuer à avoir un avantage compétitif sur les pays en voie de développement dans les secteurs à haute valeur ajoutée comme l'industrie pharmaceutique, l'aérospatiale et les services financiers à la pointe.
- Les emplois situés aux deux extrémités de l'échelle des qualifications vont voir leur nombre et leur rémunération s'accroître alors qu'au milieu de l'échelle, le nombre des professionnels spécialisés se réduira, entraînant une économie en « sablier » dans les pays riches.
- Les gouvernements doivent relever ces défis de la mondialisation en se concentrant sur l'éducation et la formation continue dans les secteurs à hautes qualifications tout en s'assurant que les employés des industries en déclin reçoivent l'appui nécessaire pour les aider à se réorienter vers de nouveaux secteurs.

UNE MENACE ET UNE OPPORTUNITÉ

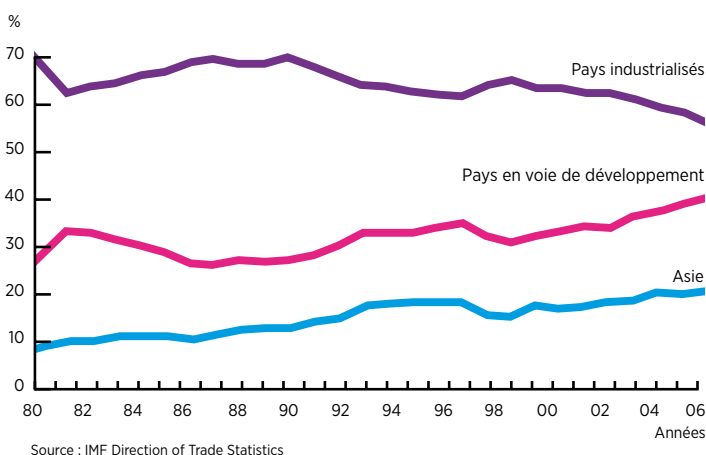
2.1 La montée de la concurrence de l'Extrême-Orient

Le chapitre précédent a montré comment les pays émergents et les pays en développement vont voir leur population augmenter de manière massive et vont se tourner de plus en plus vers les activités traditionnellement dominées par l'Occident. Mais cette transition n'est que la dernière étape d'un changement structurel majeur dans la construction de l'économie mondiale qui a commencé à la fin de la seconde guerre mondiale.

Au cœur de cette transformation : la mondialisation. Les industries à faibles qualifications telle que la production de fer et d'acier ont pratiquement disparu des pays développés face à la compétition intense des pays en voie de développement, menée par les pays d'Extrême-Orient et du Sud-est asiatique. Parallèlement, l'économie Japonaise s'est développée et étendue rapidement, dépassant les Etats-Unis en termes de productivité dans les industries de l'électronique et de l'automobile. La croissance de l'économie japonaise a facilité le transfert de la technologie vers les pays à bas salaires en Asie.

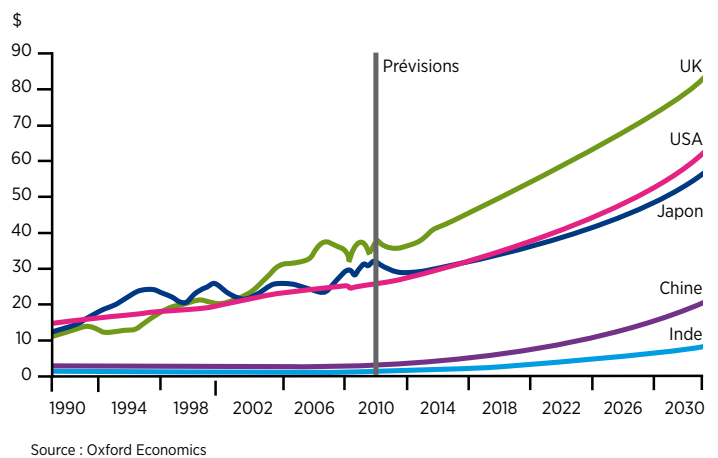
La conséquence majeure a été l'augmentation rapide de la capacité d'exportation de ces pays. La part des pays en développement dans les exportations mondiales a augmenté de manière significative au cours des dernières décennies, de 27 % en 1980 à 41 % en 2007 (cf. graphique 2-1). Parmi les pays en développement, les pays asiatiques sont responsables de la majeure partie de l'augmentation de leur part du marché. Les exportations de l'ensemble de l'Asie ont augmenté et sont passées de 9 % à 21 % sur la période, alors que la part des autres pays en développement est restée relativement constante.

Graphique 2-1: Part des exportations mondiales



Malgré le choc de la crise financière sur le commerce mondial, la mondialisation semble être la tendance économique dominante pour les deux décennies à venir, ce qui veut dire que les industries à forte densité de main d'œuvre vont continuer à migrer vers les pays à bas salaire. Comme le montre le graphique 2-2, les pays comme la Chine et l'Inde devraient maintenir leur avantage compétitif sur les pays riches en termes de salaires sur la période concernée.

Graphique 2-2: Salaires horaires moyens (en dollars)



La Chine et l'Inde investissent plus dans l'éducation et la formation et leurs niveaux de qualifications augmentent. Ces pays seront donc mieux équipés pour concourir sur le terrain des industries de pointe et des services non seulement avec les économies des dragons asiatiques mais aussi et de plus en plus avec les pays développés. Il suffit de jeter un œil à l'industrie informatique pour s'en rendre compte. En Inde, le développement IT représente déjà un revenu annuel de 73 milliards de dollars. Au cours de la prochaine décennie, avec des taux de croissance annuelle de plus de 10 %, ce montant va passer à 225 milliards de dollars d'ici 2020 ce qui fera de l'Inde un leader mondial dans ce secteur. Des transferts similaires se font aussi vers la Chine. Alors que les biens industriels à faible valeur ajoutée représentent encore la plus grande part des exportations, les sociétés chinoises commencent à surpasser les entreprises coréennes et taïwanaises⁶.

Cette tendance aura des répercussions sur l'ensemble des pays en voie de développement. La Chine et l'Inde tirent parti de niveaux de salaires plus bas que ceux des dragons asiatiques, ce qui leur permet de vendre moins cher que leurs rivaux et prendre ainsi une plus grande part des exportations de biens et de services. Ce succès se répercute sous la forme de salaires plus élevés - et il y a des signes de transfert visibles actuellement en Chine - ce qui permet de d'autres économies, principalement en Afrique, de vendre à leur tour moins cher que la Chine et l'Inde grâce à des salaires moins élevés pour les travaux peu qualifiés. Ceci dit, ce sera un processus lent et étant donné les problèmes structurels et institutionnels endémiques en Afrique, la Chine et l'Inde resteront des pays comparativement peu chers pour la production dans un futur immédiat.

6. Cui, L. & M. Syed, (2007), 'The shifting structure of China's trade and production', IMF Working Paper, No. 07/214.

2.2 Les pays développés doivent agir pour rester compétitifs

Ce transfert menace clairement la croissance économique et le marché de l'emploi des pays développés, tout comme l'avaient fait les premières vagues de la mondialisation. Mais il est important de se rappeler que la mondialisation offre aussi de belles opportunités aux entreprises occidentales. Certaines industries et certains emplois vont inévitablement disparaître au profit des pays à bas salaires, mais d'autres vont prendre de l'importance. C'est pourquoi il est essentiel que les gouvernements adoptent des politiques qui assureront à leurs entreprises d'être placées au mieux pour tirer parti de ces opportunités.

Pour cela, il y a deux aspects à prendre en compte. Le premier est d'assurer qu'elles continuent d'avancer dans la chaîne de valeur. Le chapitre 1 a montré de quelle manière les Etats-Unis, le Royaume-Uni et d'autres économies avancées possèdent un avantage compétitif significatif en termes d'enseignement supérieur. Un investissement continu dans ce secteur est vital afin de s'assurer que les pays ne cessent d'entretenir les compétences requises et être ainsi compétitifs dans l'économie mondiale.

L'Europe et l'Amérique du Nord ont déjà une position dominante dans plusieurs secteurs à grande valeur ajoutée. Services financiers, technologies de l'information, recherche et développement, recherche pharmaceutique et ingénierie aérospatiale ne sont que quelques exemples de secteurs dans lesquels les pays développés surpassent les pays de l'Asie de l'est. En adoptant et en adaptant les dernières technologies, les compagnies des pays développés continueront à être leaders dans ces industries en employant de la main d'œuvre hautement qualifiée. La réalité pour les pays nouvellement industrialisés est qu'il leur sera plus difficile de se faire une place dans ces industries bien établies, car l'expérience acquise par les acteurs de ces industries au fil des années ne peut être concurrencée immédiatement par de la main d'œuvre bon marché.

Le second aspect positif pour les économies avancées est que la mondialisation, l'industrialisation et l'augmentation de la population en Chine et en Inde offrent de nombreuses opportunités. Cette combinaison va augmenter le nombre de clients potentiels des entreprises dans les pays développés. De plus, dans un grand nombre de pays en développement, le revenu par tête augmente, permettant ainsi à de nombreuses personnes de pouvoir s'offrir de nouveaux produits pour la première fois. Ceci contraste fortement avec les marchés saturés des pays développés qui luttent pour sortir de la récession.

Cette intégration de l'économie mondiale de plus en plus complexe nécessitera des niveaux d'intermédiation de plus en plus élevés, pour s'assurer que les attentes des producteurs et des consommateurs soient satisfaites, même s'ils se trouvent dans des lieux différents. Cela conduira à une demande accrue de services (bancaires, juridiques, de conseil et de comptabilité) puisque les entreprises multinationales auront de plus en plus besoin d'optimiser le transport des biens et des services entre leurs unités de production et leurs consommateurs.

2.3 Les changements technologiques, la mondialisation et le « sablier »

Cet ensemble de dangers et d'opportunités, que va entraîner la mondialisation tout au long des deux prochaines décennies, sera exacerbé par les changements technologiques. Au cours des 20 dernières années, la révolution informatique a métamorphosé les lieux de travail et cette tendance va continuer durant les deux prochaines décennies. Jusqu'ici, le changement technologique a principalement impacté le secteur industriel, où les emplois aux actions répétitives et routinières, comme sur les chaînes de montage, ont été remplacés par des machines automatisées et des robots. Les « emplois routiniers » du secteur des services, tels que la comptabilité, le traitement des données et les emplois en centre d'appels, voient également planer la menace de l'automatisation.

D'un autre côté, les emplois « non routiniers » ont généralement bénéficié des nouvelles technologies aussi bien dans les secteurs hautement qualifiés que non qualifiés. Les professionnels tels que les directeurs, les docteurs, et les consultants sont devenus plus productifs avec le temps. Les améliorations technologiques ont supprimé tous les aspects répétitifs des postes, laissant ainsi plus de place pour la partie non routinière.

Parallèlement, les besoins en main d'œuvre peu ou non qualifiée pour des tâches routinières que les ordinateurs et les machines ne peuvent pas remplir comme la cuisine, le nettoyage, la construction, la conduite, l'entretien des maisons ou la coiffure, ont augmenté. En effet, la technologie leur a, dans certains cas, permis d'augmenter leur productivité, comme l'informatisation des factures de restaurant par exemple.

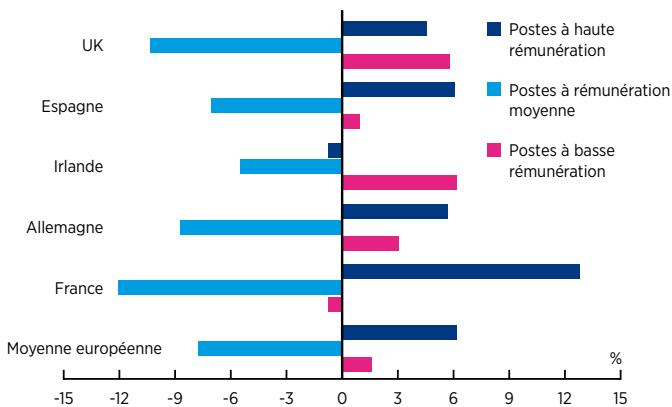
Il en est de même pour les tâches non routinières pour lesquelles un contact humain ne peut être remplacé par une machine, comme dans les structures de la santé ou l'éducation et ne peuvent donc être externalisées. Pourtant, bien que ces emplois ne puissent être déplacés offshore, les dernières décennies ont assisté à la migration des travailleurs venant de pays pauvres vers les pays riches pour se faire employer dans les secteurs de la construction, de la restauration et dans le transport local. En supposant que la mondialisation perdure, cette tendance devrait continuer.

Parmi les pays en développement, les économies émergentes les plus avancées vont continuer à attirer les tâches non routinières comme le support logiciel d'Europe et d'Amérique du Nord. Au fur et à mesure que les niveaux de revenus et de compétences vont augmenter dans ces économies, les actifs auront de moins en moins d'appétence pour travailler sur des chaînes de montage, alors que les travailleurs des pays les plus pauvres le feront, alimentant à leur tour leur développement économique.

2.3.1 Le phénomène du « sablier » : comment le milieu se resserre

La combinaison d'une augmentation des emplois aux deux extrémités de l'échelle des compétences créera une économie « sablier », où les professionnels les moins qualifiés et les professionnels les plus qualifiés vident le groupe médian de travailleurs spécialisés dont les emplois peuvent être externalisés. Ce groupe médian est composé de métiers où les ordinateurs et les machines peuvent exécuter des tâches relativement complexes habituellement accomplies par des hommes, comme l'assemblage d'un moteur de voiture par exemple. Ces transferts ont déjà eu pour conséquence le bouleversement du marché de travail dans les pays développés. Comme le montre le graphique 2-3, les professionnels classés dans le tiers médian de l'échelle des salaires dans les années 90 ont vu leur part d'heures de travail chuter, alors que, à l'inverse, le tiers bas et le tiers haut en ont gagné.

Graphique 2-3 : Variations de la répartition des heures de travail entre 1993 et 2006⁷



Source : Goos, Manning & Salomons (2009)

Cette tendance a aussi des conséquences sur les niveaux de salaires relatifs aux différents groupes. Ces postes qui sont restés au sommet de l'échelle des revenus ont vu leur rémunération augmenter relativement vite au cours de la dernière décennie. Cependant, le groupe médian a particulièrement subi une stagnation - et même une diminution des salaires - en termes réels. Le schéma en « sablier », représentant le nombre d'emplois, se retrouve de manière similaire dans le schéma de l'évolution des revenus.

2.4 Les gouvernements doivent agir

Ces tendances du marché du travail ont de profondes conséquences pour les gouvernements des pays développés. Les entreprises de ces pays vont être concurrencées par celles des pays en voie de développement. Elles devront alors innover afin de dépasser le handicap concurrentiel causé par les hauts salaires. En adoptant les technologies de pointe et en employant des professionnels hautement qualifiés, les pays occidentaux peuvent encore rivaliser, mais les gouvernements doivent rester vigilants afin que leur économie reste concurrentielle.

Les dirigeants politiques doivent agir rapidement afin de s'assurer que leurs actifs sont à la fois en mesure de relever les défis et de tirer profit des opportunités. Voici certaines mesures importantes qu'ils pourraient prendre :

- Encourager les jeunes rejoignant le marché du travail à intégrer des industries où les progrès technologiques augmentent la productivité au lieu de réduire à terme le nombre de salariés.
- Se concentrer sur les secteurs dans lesquels les pays développés sont avantagés (comme l'industrie pharmaceutique et les services financiers) ou sur ceux qui nécessitent un contact humain (comme les professions de la santé et l'éducation) qui, par conséquent, ne peuvent être externalisés vers les pays en voie de développement.
- Les individus qui sont laissés en marge du progrès technologique et de l'externalisation doivent avoir accès à la formation continue et être encouragés à s'orienter vers des secteurs professionnels qui ont un futur plus viable sur le long terme.
- Entre-temps, examiner et adapter le système de protection sociale pour les salariés concernés.

Ce mélange de progrès technologique et de mondialisation aura également des conséquences pour les pays en développement et particulièrement pour les économies des pays émergents à forte croissance. D'un côté, les différences de salaires entre l'Orient et l'Occident vont permettre aux pays asiatiques de continuer à exercer les activités du secteur des services qui pourraient être externalisées. D'un autre côté, alors que le développement de ces pays s'est précisément appuyé sur la récupération des chaînes de montage des pays occidentaux, la baisse des coûts d'investissement des machines-outils permet maintenant de concurrencer la main d'œuvre la moins chère pour ces opérations routinières qui supportaient jusqu'alors leur développement économique. Les gouvernements indien et chinois en particulier devront se préparer à ces tendances et encourager les individus à s'orienter vers des industries plus durables.

2.5 Conclusion

La mondialisation est à la fois une menace et une opportunité pour le marché du travail des pays développés. Elle offre aux économies à basse rémunération une plus grande marge de manœuvre afin de s'approprier les métiers aux tâches routinières grâce aux bas salaires. Mais elle offre aussi un accès à d'énormes marchés, où les revenus augmentent. La croissance du commerce international offre également aux entreprises de la finance et des services des pays développés de véritables opportunités d'expansion.

La réponse politique des pays développés face à la mondialisation et au changement technologique doit se concentrer sur l'éducation et la formation professionnelle des individus. Ces choix politiques offrent aux professionnels l'opportunité d'acquérir les compétences adaptées aux changements de l'économie. La protection sociale et l'assistance à la reconversion doit en parallèle accompagner les salariés afin de bien gérer cette transition délicate.

3. ATTENTION AUX ECARTS



Points clés

- Les professionnels les plus âgés vont constituer une proportion croissante de la population active dans de nombreux pays industrialisés. Les Nations Unies prédisent que la part des plus de 55 ans dans la population en âge de travailler va passer de 18,2 % en 2010 à 20,2 % en 2030 dans les pays industrialisés et de 17,9 % en 2010 à 21,5 % en 2030 en Europe.
- Les professionnels les plus âgés ont, sur le marché du travail, des caractéristiques différentes de leurs homologues plus jeunes.
- Les professionnels les plus âgés ont une tendance très nette à être indépendants, à temps partiel, ou en intérim. Ils changent d'emploi et d'employeur peu fréquemment durant leur parcours professionnel. Ils tendent à rester à leur poste le plus longtemps possible et ont peu d'appétence pour déménager ou changer d'emploi.
- Alors qu'ils ont accumulé des compétences et des connaissances tout au long de leur carrière, il y a cependant un réel risque que ces acquis professionnels deviennent de plus en plus obsolètes, ce qui aurait un impact négatif sur l'innovation et la productivité.
- Il sera essentiel de fournir aux personnes les plus âgées suffisamment de formations ou d'opportunités de mettre à jour leurs compétences et d'en développer de nouvelles. Cela nécessitera des investissements budgétaires importants en formation, tant de la part des gouvernements que des entreprises.

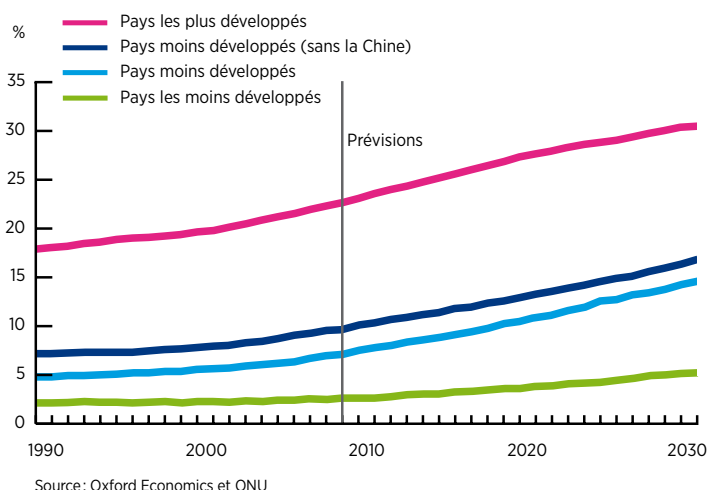
LE VIEILLISSEMENT DES POPULATIONS : PORTEUR DE DEFIS ET D'OPPORTUNITES ?

3.1 Une population vieillissante

La population mondiale ne va pas seulement augmenter rapidement, elle va aussi vieillir très vite. Ce phénomène se produit dans toutes les économies mais à des rythmes différents. Entre 1990 et 2009 le pourcentage de personnes âgées de 55 ans et plus a augmenté dans les pays développés de 5 points de pourcentage (pp) pour atteindre 27,9 %, de 2,6 pp pour atteindre 12,4 % dans les pays moins développés et de 0,4 pp dans les pays les moins avancés pour atteindre 7,6 % (cf. graphique 3-1).

Les prévisions annoncent que cette tendance va continuer. Les prévisions de l'ONU montrent que la part de la population ayant 55 ans et plus va augmenter de 7,1 pp entre 2010 et 2030 dans les pays développés, de 6,7 pp dans les pays moins développés et de 2,5 pp dans les pays les moins avancés. Cela reflète deux facteurs : d'une part, les gens vivent plus longtemps grâce aux progrès de la médecine, à l'amélioration de l'alimentation et des conditions de travail et, en particulier dans les pays en développement, grâce aux améliorations en termes d'hygiène, d'assainissement et de la qualité de l'eau. D'autre part, les taux de fécondité ont diminué en raison d'une meilleure qualité de vie, d'éducation et de soins de santé.

Graphique 3-1 : Pourcentage de la population de 55 ans et plus par type d'économie



L'une des conséquences de cet accroissement du nombre de personnes âgées est l'augmentation du taux de dépendance de celles-ci (cf. graphique 3-2). Il s'agit du taux de personnes âgées de 65 ans et plus par rapport à la population en âge de travailler (définie dans les données de l'ONU comme les personnes de 15 à 64 ans). Cela a des conséquences défavorables sur l'accessibilité aux retraites financées par le secteur public. Ce qui explique pourquoi de nombreux pays ont annoncé un recul de l'âge de la retraite ainsi qu'une réduction du montant de celle-ci (cf. tableau 3-1).

Chart 3-2 : Ratio des plus de 65 ans sur les 15-64 ans

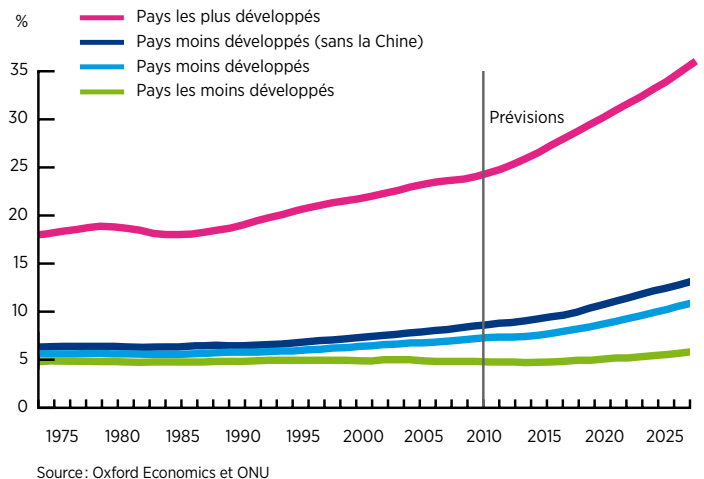


Tableau 3-1 : Age Légal de Départ en Retraite (ALDR) actuel et futur

PAYS	AGE DE LA RETRAITE ACTUEL	FUTUR AGE DE LA RETRAITE
France	60	62
Allemagne	65	67
Italie	60 pour les femmes (secteur privé) et 65 secteur public et 65 pour les hommes	Augmentation de +3 ans pour chaque catégorie
Royaume-Uni	60 pour les femmes et 65 pour les hommes	66 et 68 en 2044
Etats-Unis	65	Pas de déclaration spécifique à l'heure actuelle
Canada	65	Le Canada prévoit de supprimer l'ALDR
Japon	65	Introduit en 2006
Australie	65 pour les hommes et 63,5 pour les femmes	Progression prévue jusqu'à 67 ans à partir de 2017
Nouvelle-Zélande	65	La N.-Z. suivra l'exemple australien avec 67 ans
Brésil	65 pour les hommes et 60 pour les femmes	Le Brésil a reculé l'âge de la retraite en 2003
Chine	60 pour les hommes et 50-55 pour les femmes	La Chine pense à le reculer en 2035
Inde	60	L'Inde pense sérieusement le reculer à 62
Russie	60 pour les hommes et 55 pour les femmes	La Russie pense à reculer l'ALDR à 65 ans pour les hommes et 60 pour les femmes

Sources : propres à chaque pays

Alors que le débat se concentre sur le ratio entre les actifs et les retraités, cet allongement de la durée de vie et de la vie active aura un impact majeur sur le marché des professionnels actifs. Le recul de l'âge de la retraite et le nombre croissant de personnes âgées devraient augmenter la part de cette tranche d'âge dans la population active. Cela pourrait affecter le marché du travail qualifié puisque les actifs plus âgés montrent des caractéristiques différentes de celles des actifs plus jeunes. Bien que tous les pays doivent s'attendre à voir leur main d'œuvre vieillir, les changements affecteront certains pays de manière plus importante que d'autres. Comme pour les variations de population, les changements devraient être plus importants dans les pays développés en raison des facteurs démographiques soulignés au chapitre 1.

3.2 Le vieillissement aura des impacts variés sur différents pays

Pour donner une indication des pays qui seront les plus affectés par le vieillissement de leur main d'œuvre, le rapport utilise les prévisions démographiques de l'ONU pour 2010 et 2030 afin de révéler les pays qui ont la plus forte proportion de personnes en âge de travailler de plus de 55 ans. Comme le montre le tableau 3-2, les 25 pays ayant la plus grande proportion de professionnels âgés se trouvent pour la plupart en Europe.

D'ici 2030, l'ONU prévoit que 26,5 % de la population active potentielle de l'Italie aura entre 55 et 64 ans. L'Allemagne, l'Espagne, la Grèce, le Portugal, l'Autriche, la Bulgarie, les Pays-Bas, la République Tchèque et le Danemark devraient aussi apparaître parmi les 25 premiers. La moyenne européenne devrait atteindre 21,5 % d'ici 2030.

La seule région qui devrait avoir une proportion de sa population active potentielle de plus de 55 ans plus importante que l'Europe est l'Extrême-Orient avec 22,6 %⁸. Six des sept pays de cette région du monde (en excluant la Mongolie) devraient apparaître parmi les 25 premiers d'ici 2030. Parmi ceux-ci il y en a trois qui apparaissent parmi les dix premiers : le Japon, Macao et la Corée du Sud. Ceci conduira la population active qualifiée du marché du travail des pays mentionnés dans le tableau à s'adapter afin de bien gérer cette proportion plus importante de professionnels âgés.

Tableau 3-2 : Les 25 pays pour lesquels on prévoit la part la plus importante de personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans), âgées de 55 à 64 ans en 2010 et en 2030

	PAYS	2010	2030
1	Italie	18.8	26.5
2	Cuba	14.8	26.4
3	Japon	23.0	26.1
4	Macao	14.1	25.9
5	Antilles Néerlandaises	16.5	25.2
6	Allemagne	18.4	25.1
7	Corée du Sud	14.2	25.0
8	Singapour	18.1	24.9
9	Iles Anglo-Normandes	19.2	24.7
10	Espagne	16.1	24.4
11	Grèce	18.2	24.3
12	Portugal	18.0	24.0
13	Autriche	16.9	23.5
14	Bulgarie	20.3	23.4
15	Hong Kong	16.8	23.4
16	Roumanie	17.5	23.0
17	Slovénie	19.2	22.8
18	Barbade	16.1	22.7
19	Martinique	16.9	22.4
20	Pays-Bas	19.6	22.3
21	Chine	13.7	22.3
22	Bosnie Herzégovine	17.1	22.1
23	Corée du Nord	11.6	22.1
24	République Tchèque	20.1	22.0
25	Danemark	20.1	21.9

Source: Oxford Economics et ONU

8. L'Asie orientale (Extrême-Orient) comprend la Chine, Hong Kong, Macao, la Corée du Sud, le Japon, la Mongolie et la Corée du Nord.

3.3 Les professionnels les plus âgés offriront aux entreprises une gamme de compétences différente

Beaucoup de pays, en particulier en Europe, verront un vieillissement significatif de leur population active. Mais quelles en sont les conséquences pour les états et les entreprises qui cherchent à tirer parti des opportunités de la mondialisation tout en surmontant ses défis ? Cette question deviendra de plus en plus importante puisque la part des professionnels âgés dans la population active augmente avec le temps⁹. Les données suggèrent que les professionnels plus âgés ont, sur le marché du travail, des caractéristiques différentes de celles des professionnels plus jeunes :

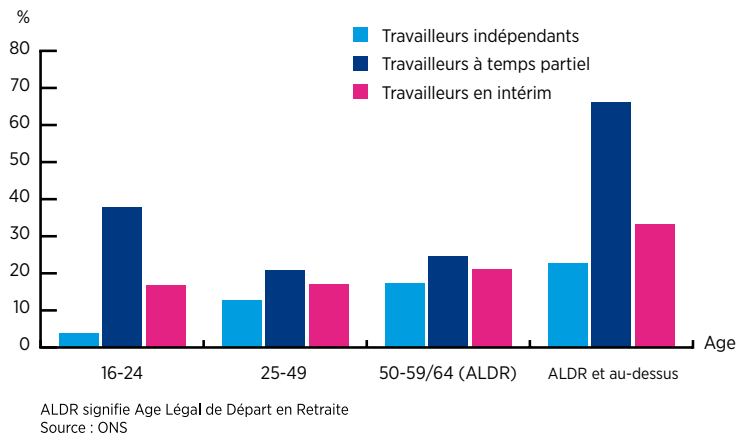
- ils ont une plus forte tendance à être à leur compte et une moindre propension à être salariés.
- la répartition des professionnels plus âgés d'une industrie à l'autre diffère de celle du reste de la population active.
- ils ont une tendance plus importante que les autres à travailler à temps partiel ou en intérim.
- les professionnels plus âgés tendent à rester dans la même entreprise plus longtemps que les autres.
- les licenciements sont moins nombreux pour les professionnels âgés que pour les plus jeunes.
- dans le cas où les professionnels âgés se retrouvent sans emploi, ils ont tendance à rester au chômage plus longtemps que les autres.

Il convient d'examiner chacun de ces phénomènes en détail afin que les employeurs optimisent l'utilisation du personnel à leur disposition.

3.3.1 Professionnels indépendants et professionnels salariés

Les études montrent que le taux de professionnels indépendants augmente avec l'âge, de manière encore plus nette après 60 ans¹⁰. Cela est confirmé par les données officielles du Royaume-Uni qui montrent que 22,8 % de ceux qui ont dépassé l'âge légal de départ à la retraite (ALDR) ont des activités non salariées contre 12,7 % de ceux âgés de 25 à 49 ans (cf. graphique 3-3). Cela peut s'expliquer du fait que les professionnels indépendants n'ont pas les mêmes pratiques que les salariés pour ce qui est de l'âge de départ en retraite, ou que de nombreuses personnes se sont mises à leur compte après avoir quitté leur emploi de salarié.

Graphique 3-3 : Pourcentage des personnes en poste au Royaume-Uni au deuxième semestre 2009



La tendance des actifs plus âgés à être à leur compte pourrait refléter la qualité de leurs compétences ainsi que l'importance de leurs ressources. En effet, l'entrepreneuriat n'est accessible qu'aux personnes ayant acquis un capital humain et financier suffisant. Le capital humain inclut à la fois des compétences techniques à fournir un service de qualité aux clients et des compétences managériales pour diriger une entreprise. Il faut du temps pour acquérir de telles compétences. Les professionnels plus âgés doivent également préférer l'entrepreneuriat car cela leur permet une plus grande flexibilité dans la gestion de leur temps de travail. Ils peuvent travailler moins d'heures (ce qui est cohérent avec leur tendance à travailler à mi-temps) et décider de quand ils travaillent ou non. Cela pourrait également faire penser à un avant-goût de la retraite – en effet les personnes d'un âge avancé préfèrent réduire leur temps de travail plutôt que de passer directement d'un emploi à temps complet à la retraite.

Il est important de souligner que l'impact sur les employeurs variera selon que la décision soit celle de l'employé (par l'offre), ou qu'elle soit « induite » par les besoins du business (par la demande). Si la tendance des travailleurs plus âgés à être auto-entrepreneurs résulte de leur propre choix, cela pourrait réduire le vivier de personnes compétentes sur le marché. Cependant, si cette tendance est le fruit de « la demande », ce sera alors un signe que les travailleurs plus âgés devront adapter leur « cycle de travail » pour satisfaire les besoins des employeurs. Pour l'heure, nous ignorons lequel de ces deux facteurs est dominant.

9. Pour un aperçu plus complet de l'impact du vieillissement de la population sur le marché du travail voir Dixon, S. (2003), 'Implications of population ageing for the labour market', Labour Market Trends, Office for National Statistics, February.

10. Weir, G. (2003), 'Self-employment in the UK labour market', Labour Market Trends, Office for National Statistics.

3.3.2 Les différences d'un secteur à l'autre

Les professionnels les plus âgés se retrouvent principalement dans les secteurs de la santé, des services sociaux, de l'éducation et de l'administration. Une étude du ministère du Travail néo-zélandais montre que la part des employés les plus âgés travaillant dans ces secteurs était plus importante de 4 pp par rapport à l'ensemble des employés¹¹. Les professionnels âgés sont moins présents dans la vente au détail, l'hôtellerie, la finance et les assurances. En fait, la proportion de professionnels âgés dans le secteur de la vente au détail était de 5 pp de moins que pour l'ensemble des salariés. Plus la part des professionnels âgés augmentera, plus les industries du secteur privé ressentiront des changements significatifs dans la composition de la main d'œuvre.

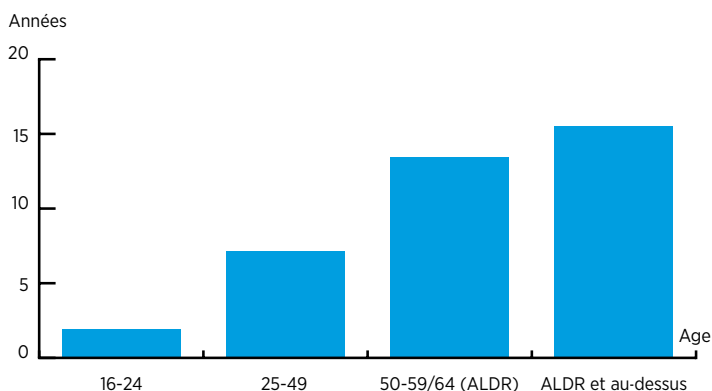
3.3.3 Une tendance plus importante à travailler à temps partiel ou en intérim

Les données officielles montrent que les travailleurs âgés ont plus tendance à exercer une activité à temps partiel ou en intérim. Le graphique 3-3 a montré que 25 % des personnes ayant un emploi de 50 ans à l'ALDR sont employées à temps partiel. Cela a élevé à 66 % le nombre d'employés au-dessus de l'ALDR, en comparaison aux 21 % des employés âgés de 25 à 49 ans. Un peu plus d'un cinquième (21 %) des personnes entre 50 ans et l'ALDR étaient employées en intérim. Cela monte à un tiers (33 %) le nombre de personnes au-delà de l'ALDR, à comparer avec les 17 % de celles âgées de 25 à 49 ans. Les conséquences pour les employeurs varieront en fonction des raisons de cette tendance : si elle est due à la volonté des travailleurs ou aux besoins des entreprises. Si elle est dirigée par l'offre, cela pourrait être un signe que les actifs veulent une retraite progressive pour compenser le montant limité des pensions. Si tel est le cas, alors la disponibilité et l'éventail des opportunités d'emplois à temps partiel et en intérim augmenteront au fur et à mesure que la population vieillira.

3.3.4 Les salariés les plus âgés sont plus fidèles

Les professionnels plus âgés ont tendance à rester chez le même employeur plus longtemps que les autres salariés. Les données officielles du Royaume-Uni montrent que la durée moyenne à leur poste actuel est de 15 ans et demi pour les employés au-delà de l'ALDR et de 13,4 ans pour ceux de 50 ans à l'ALDR (cf. graphique 3-4). À comparer avec les 7,1 ans des employés âgés de 25 à 49 ans. Les données néo-zélandaises montrent que les employés plus âgés restent presque 2 fois plus longtemps au même poste que les employés plus jeunes.

Graphique 3-4 : Durée moyenne d'ancienneté (à leur poste actuel) des employés au Royaume-Uni par groupe d'âge



ALDR signifie Age Légal de Départ en Retraite
Source : ONS

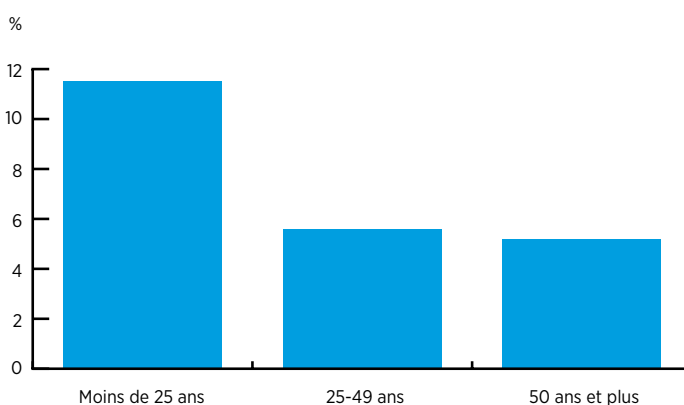
Il y a à la fois des raisons positives et négatives qui expliquent pourquoi les salariés plus âgés restent habituellement plus longtemps au sein de la même entreprise. Du côté positif, il est plus probable que les travailleurs plus âgés aient trouvé un emploi en adéquation avec leurs compétences grâce à des changements de carrière antérieurs. Les économistes ajoutent que de nombreux employeurs, souvent dans les grandes entreprises, rémunèrent les employés en fonction de leur ancienneté afin de fidéliser les travailleurs et réduire les coûts de turnover¹². L'une des formes de rémunération qui semble particulièrement efficace pour inciter les professionnels plus âgés à rester à leur poste actuel est d'offrir un régime de retraite avantageux. Du côté négatif, les coûts des licenciements augmentent plus l'ancienneté dans l'entreprise est importante, ce qui élève le coût de licenciement d'un professionnel plus âgé.

Cette tendance à rester fidèle au même employeur se traduit par le faible taux de mobilité géographique et professionnelle. Les recherches ont montré que le taux de migrations régionales diminuait avec l'âge, après un pic parmi les jeunes adultes, il diminue de façon conséquente jusqu'à la retraite¹³. Changer d'emploi implique des coûts (par exemple, un déménagement) plus longs à rentabiliser lorsque l'on est un salarié âgé plutôt qu'un jeune professionnel. Les taux de mobilité volontaire plus faibles peuvent aussi refléter le fait que les actifs âgés ont de plus grandes difficultés à trouver un emploi contrairement aux jeunes actifs (voir le chapitre 3.3.6).

3.3.5 La rupture du contrat de travail ou le licenciement économique sont moins fréquents

La proportion de professionnels âgés quittant leur employeur en raison d'un licenciement économique, d'un renvoi ou de la fin d'un contrat d'intérim diminuent avec l'âge (cf. graphique 3-5)¹⁴. Cela peut aussi être dû au fait que les coûts de licenciement des employés plus âgés ayant accumulé de nombreuses années d'ancienneté sont plus importants que ceux des plus jeunes, puisque de nombreux régimes de licenciement sont indexés sur le nombre d'années de service. Il se peut aussi que les entreprises accordent de la valeur aux comportements des employés plus âgés (comme par exemple un taux moindre d'absentéisme) et qu'ils licencient ainsi d'autres salariés en priorité.

Graphique 3-5 : Taux de perte d'emploi des actifs de différents groupes d'âges en raison de licenciement économique, renvoi ou fin de contrat d'intérim au Royaume-Uni par an (1991-1996)



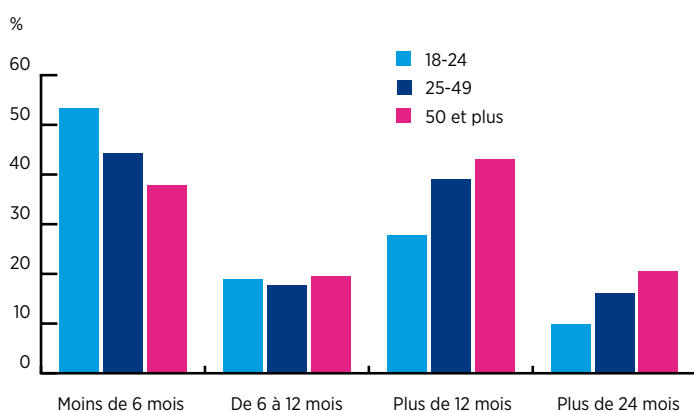
Source : Gregg, Knight and Wadsworth (1999)

11. Department of Labour, (2009), 'The working patterns of older workers, New Zealand Government.
12. Groot, W, and Verberne, M, (1997). 'Ageing job mobility and compensation'. Oxford Economics Papers, 49, p. 380-403.

3.3.6 Les professionnels les plus âgés sans emploi restent plus longtemps au chômage

Lorsque les salariés les plus âgés se retrouvent au chômage, ils y restent plus longtemps que les autres. Les données officielles du Royaume-Uni analysent la durée de chômage au Royaume-Uni par groupe d'âge et sur différentes périodes (cf. graphique 3-6). Le groupe des 50 ans et plus représente la part la plus grande des personnes au chômage depuis plus de 12 et plus de 24 mois. En revanche, ce groupe représente la plus petite part des personnes au chômage depuis moins d'un an.

Graphique 3-6 : Durée de chômage au Royaume-Uni par groupe d'âge, d'octobre à décembre 2010



Source : ONS

Il y a de nombreux facteurs qui expliquent la difficulté des professionnels âgés à revenir sur le marché du travail :

- les employeurs qui recrutent du personnel ont d'importants coûts de formation et il sera plus difficile d'amortir ces coûts avec un professionnel plus âgé.
- un emploi à temps partiel étant par exemple plus difficilement compatible avec l'organisation de projets en équipe, cela pénalise d'autant plus les personnes âgées en recherche de ce type de contrat.
- comme démontré ci-dessus, les professionnels plus âgés sont moins mobiles géographiquement ou professionnellement et sont donc moins disposés à déménager.

Ces inconvénients sont compensés par les avantages présentés ci-dessus à recruter des professionnels âgés. Bien qu'ils aient moins d'avenir à un poste, ils sont moins sujets à la démission. Ils seront mieux placés pour concurrencer les plus jeunes là où la technologie évolue rapidement. Puisque les compétences requises peuvent être acquises rapidement et sont tout aussi vite dépassées, le fait que les personnes âgées travailleront moins longtemps n'est plus très important.

3.4 Conclusion

La population productive vieillit de plus en plus, spécialement en Europe où un cinquième des actifs sera âgé de 55 à 64 ans d'ici 2030. Sur le marché du travail, les professionnels plus âgés ont des caractéristiques différentes de leurs homologues plus jeunes. Ils ont une plus grande tendance à être indépendants, à temps partiel ou en intérim ; ils restent fidèles au même employeur plus longtemps et travaillent plus souvent dans les services publics que dans le secteur privé. Bien qu'ils accroissent leur expertise et leur savoir-faire au cours des années, ces compétences risquent de ne plus être adaptées et les coûts de la formation continue peuvent décourager les employeurs.

Le défi pour les décideurs économiques, financiers et politiques est de comprendre pourquoi les professionnels plus âgés sont surreprésentés parmi les salariés indépendants, à temps partiel ou en intérim. Si cela est le reflet des préférences des plus âgés, le défi sera d'assurer que le marché du travail puisse offrir une palette d'emplois à temps partiel et en intérim diversifiée et de qualité. Si cela est lié à la demande, le problème sera de trouver comment éviter le décalage entre des professionnels plus âgés voulant exercer à plein temps dans des emplois pérennes alors que jusqu'à aujourd'hui, on ne leur proposait que des emplois à temps partiel ou en intérim.

Il sera très important que les professionnels âgés aient suffisamment d'opportunités pour développer des compétences nouvelles, actualisées ou modernes. Cette exigence devrait réduire le décalage des compétences et favoriser la mobilité professionnelle. Par conséquent les états et les entreprises devront consentir à d'importants efforts d'investissement en termes de formation professionnelle permanente.

4. ADAPTER LES COMPETENCES

Points clés

- Les changements induits sur l'économie mondiale et sur les compétences professionnelles par les évolutions démographiques, les avancées technologiques et le développement économique au cours des 20 prochaines années, auront très certainement des conséquences profondes sur les besoins des employeurs.
- Alors qu'il est difficile de déterminer exactement comment ces facteurs vont se combiner, l'analyse de ces quatre domaines ou problématiques clés abordés ci-après montre que ces tendances pourraient définir les compétences dont auront besoin les employeurs.
- Les prévisions de rendement des secteurs financiers de différents pays indiquent que la plus grande croissance de la demande pour les professionnels du secteur financier aura lieu dans les pays où ce secteur est déjà important.
- Le nombre croissant de personnes âgées va augmenter la demande en professionnels de santé dans beaucoup de pays industrialisés. Cela nécessitera que ces pays forment et embauchent de façon plus importante du personnel de santé ou qu'ils favorisent l'immigration. Etant donné la pénurie actuelle de professionnels de santé à l'échelle mondiale, les phénomènes migratoires internationaux sont sujets à controverse et nécessitent une réponse réfléchie.
- Le changement climatique va conduire à la création d'emplois dans le développement de sources d'énergies renouvelables et dans les tâches nécessaires pour pallier les impacts du réchauffement climatique mais des emplois seront perdus dans les industries liées à la production et l'usage des énergies fossiles.
- Les besoins en infrastructures de certains des plus grands marchés émergents requerront la migration temporaire de professionnels pour la construction de celles-ci. Cela devrait également augmenter la demande en main d'œuvre qualifiée pour des postes permanents dans l'industrie mécanique.

QUATRE DOMAINES AU CŒUR DU DEBAT

4.1 Introduction : s'adapter au changement

Les changements fondamentaux (décrits dans ce rapport) de la population productive mondiale au cours des 20 prochaines années vont profondément affecter les entreprises. L'ampleur de l'augmentation des chiffres, le transfert de l'équilibre des pouvoirs vers les pays émergents et en développement ainsi que le vieillissement de la population active en Europe et en Asie sont des défis majeurs pour les employeurs.

Mais ces changements vont être amplifiés par ceux qui sont prévus au niveau individuel. Les goûts du consommateur vont changer, les systèmes commerciaux vont se transformer, la technologie va réduire la quantité de travail nécessaire à la production, les régulations gouvernementales et les régimes fiscaux vont être remaniés. Ces changements de la demande vont avoir un impact sur la production, qui à son tour déterminera les compétences requises par les employeurs.

Ce chapitre analyse quatre secteurs où ces changements structurels devraient se combiner : les services financiers, les services de santé pour les personnes âgées, l'adaptation au changement climatique et les besoins en infrastructures des pays émergents. Dans ces quatre cas la demande d'employés et de professionnels qualifiés va augmenter. Les quatre problématiques sélectionnées ici ne seront sûrement pas les seules qui affecteront le marché du travail qualifié au cours des vingt prochaines années. Mais ce sont de bons exemples nous informer des compétences qui seront nécessaires et de quelle manière les gouvernements et les employeurs pourront s'assurer que les besoins des entreprises soient satisfaits de la manière la plus efficace.

4.2 Etude de cas n° 1 : les services financiers

Ce secteur a alimenté la majeure partie de la croissance durant le boom des premières années de la dernière décennie et a fait face à un futur incertain depuis la crise de 2007-2008, à des plans de sauvetage public et à de possibles réponses réglementaires. Les perspectives pour ce secteur ne devraient pas être uniformes. La dépendance des économies vis-à-vis des services financiers, l'impact de la crise sur la production et l'emploi ainsi que le degré de réforme réglementaire varieront d'un pays à l'autre.

Puisque tous les pays ne rassemblent pas de données sur l'emploi, la meilleure alternative est d'observer la production. Le modèle macro économique mondial d'Oxford Economics montre que la croissance de la production des services financiers en valeur absolue sera plus importante dans les pays qui assurent déjà une part importante de la production financière. Cela donnera une meilleure idée des secteurs financiers nationaux qui devraient croître et par conséquent ceux pour lesquels la demande en professionnels financiers devrait augmenter plus rapidement¹⁵.

La croissance de production la plus rapide devrait se produire au Royaume-Uni (129 milliards de dollars), suivie par les Etats-Unis (127 milliards de dollars) et par l'Australie (71 milliards de dollars). Pour chaque milliard de dollars de production par un pays en 2010, il est prévu que ce milliard génère 241 000 dollars de plus au cours des 20 prochaines années. Les taux de croissance les plus rapides relatifs aux niveaux locaux de production actuelle s'observeront dans les pays au marché émergent. Les secteurs financiers en Bulgarie, en Malaisie, aux Philippines, en Pologne et en Thaïlande devraient bénéficier de taux de croissance de plus de 5 % par an. Les secteurs financiers de la Russie et de l'Indonésie devraient croître respectivement de 4,7 % et de 4,6 % par an¹⁶.

Tableau 4-1: Les 25 pays qui devraient connaître les plus fortes croissances de production de leurs services financiers entre 2010 et 2030

	PAYS	CROISSANCE DE LA CONTRIBUTION DU SECTEUR FINANCIER AU PIB ENTRE 2010 ET 2030 (EN MILLIARDS DE DOLLARS, AUX PRIX ET TAUX DE CHANGE DE	CONTRIBUTION DU SECTEUR FINANCIER AU PIB EN 2010 (EN MILLIARDS DE DOLLARS, AUX PRIX ET TAUX DE CHANGE DE 2005)
1	Royaume-Uni	129.2	164
2	Etats-Unis	126.8	273
3	Australie	70.7	107
4	Corée du Sud	68.9	69
5	France	39.7	106
6	Espagne	39.7	58
7	Italie	33.3	89
8	Russie	30.7	33
9	Pologne	28.2	20
10	Allemagne	25.0	144
11	Pays-Bas	23.3	51
12	Singapour	21.9	20
13	Malaisie	17.3	15
14	Suisse	16.5	43
15	Irlande	15.3	19
16	Danemark	13.8	15
17	Autriche	13.2	19
18	Belgique	9.9	21
19	Taïwan	9.7	30
20	Portugal	9.7	12
21	Suède	7.6	17
22	Norvège	7.5	12
23	Bulgarie	7.2	3
24	Indonésie	6.9	7
25	Hong Kong	5.4	38

Source: Oxford Economics

15. Bien qu'aucune donnée ne soit disponible pour les plus grands marchés émergents.
16. Les bureaux de statistiques chinois et indiens ne collectent pas de données sur les productions de leurs secteurs financiers. Il n'a donc pas été possible d'établir des prévisions.

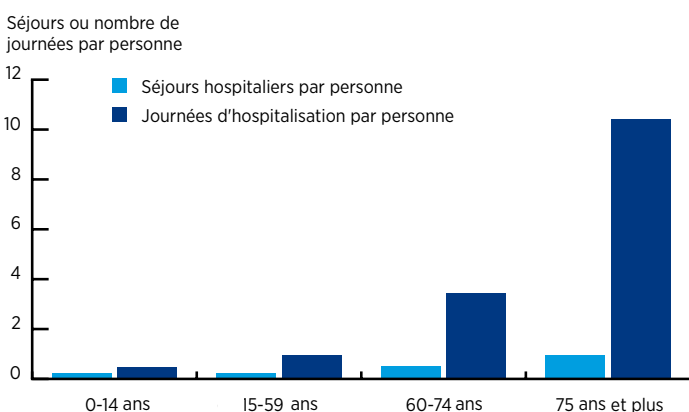
Ce scénario indique que la demande de personnel qualifié continuera à être plus importante dans les pays qui sont déjà des centres d'affaires pour les services financiers. Cela laisse supposer que les conséquences au niveau des réglementations politiques, suite à la crise de 2007-2008, ne seront pas sévères. En se basant sur ces faits, il y a peu de chances que les entreprises qui travaillent dans le commerce de gros migrent vers des juridictions où les taxes et les régimes réglementaires sont moins contraignants.

4.3 Etude de cas n° 2 : populations vieillissantes et besoins en professionnels des métiers de la santé

Les populations vieillissantes vont accentuer la demande sur les services de santé puisque les besoins en soins pour les personnes âgées vont augmenter. Dans le monde entier, le nombre des personnes de plus de 65 ans devraient croître de 446 millions. Parmi ceux-ci, 121 millions (soit 20 %) se trouveront en Chine, 65 millions (soit 15 %) en Inde et 32 millions (soit 7 %) aux Etats-Unis. D'ici 2030, l'Europe abritera 44 millions (soit 10 %) de personnes supplémentaires de plus de 65 ans (cf. tableau 4-2).

Les personnes âgées de plus de 75 ans ont besoin de traitements médicaux plus fréquents et de séjours plus longs dans les hôpitaux en comparaison avec les personnes à peine plus jeunes. Les chiffres du Royaume-Uni visibles dans le graphique 4-1 montrent que les personnes âgées de plus de 75 ans ont besoin de soins hospitaliers deux fois plus souvent et passent trois fois plus de temps dans les hôpitaux que celles âgées de 60 à 74 ans.

Graphique 4-1 : Moyenne du nombre de séjours hospitaliers et durée d'hospitalisation par personne en Angleterre en 2009-2010 par groupe d'âge



Source : NHS, ONS et Oxford Economics

Cette tendance va clairement accroître le besoin de personnel de santé. Cependant, la baisse du taux de fécondité dans les pays développés soulignée au chapitre 1 va réduire le nombre d'actifs au niveau local disponibles pour répondre à cette demande. Comme le montre le tableau 4-2, certains pays vont voir une augmentation importante du nombre de personnes de 65 ans et plus parmi leur population en âge de travailler. A l'échelle mondiale, les plus de 65 ans devraient représenter 18 % de la population active (1 pour 5,6 personnes en âge de travailler) en 2030. Cependant, dans les régions industrialisées, ce pourcentage atteint 36 %. Il est considérablement plus élevé dans certains pays, par exemple au Japon (53 %), en Allemagne (48 %), à Singapour (46 %), en Italie (44 %) et en France (41 %).

Tableau 4-2 : Les 25 pays qui verront la plus grande augmentation de leur population de 65 ans et plus entre 2010 et 2030

	PAYS	PREVISIONS DE VARIATION DU NOMBRE DES 65 ANS ET PLUS ENTRE 2010 ET 2030 (EN MILLIONS)	PREVISIONS DE LA PART DU NOMBRE DES 65 ANS ET PLUS DANS LA POPULATION EN AGE DE TRAVAILLER EN 2030 (EN %)
1	Chine	121.2	23.7
2	Inde	64.8	12.2
3	Etats-Unis	32.0	31.7
4	Brésil	16.2	19.7
5	Indonésie	14.9	15.4
6	Mexique	8.5	18.3
7	Bangladesh	8.2	10.4
8	Pakistan	7.9	8.9
9	Japon	7.5	52.8
10	Vietnam	7.4	18.3
11	Russie	6.9	29.7
12	Corée du Sud	6.0	36.1
13	Thaïland	6.0	23.1
14	France	5.5	40.9
15	Philippines	5.5	11.6
16	Allemagne	5.2	47.6
17	Turquie	4.9	15.1
18	Egypte	4.6	11.5
19	Iran	4.5	12.7
20	Canada	4.3	37.1
21	Colombie	3.9	17.3
22	Royaume-Uni	3.9	33.6
23	Niger	3.8	6.3
24	Italie	3.6	43.9
25	Espagne	3.5	35.9

Source : Oxford Economics et ONU

Les gouvernements vont devoir s'organiser pour s'assurer de pouvoir recruter un nombre suffisant de travailleurs pour prendre soin de leurs populations vieillissantes. Pour beaucoup de pays, la réponse à cette pénurie sera de recruter du personnel de santé à l'étranger. Cependant les migrations internationales de personnel de santé sont déjà controversées car elles sont perçues comme une aggravation des pénuries déjà existantes dans les pays en développement. Par exemple, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) affirme que parmi les 57 pays faisant face à une pénurie grave, 36 faisaient partie de l'Afrique subsaharienne¹⁷.

Les travailleurs immigrés issus des pays en développement jouent déjà un rôle majeur dans la couverture des besoins de santé des pays développés. Les chiffres de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) montrent qu'un tiers de tous les médecins en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et en Irlande ont étudié à l'étranger¹⁸. De manière similaire, en 2007, 23 % des médecins en Australie et 26 % aux États-Unis ont fait leurs études à l'étranger. La majorité de l'immigration du personnel de santé vers les pays de l'OCDE provient des pays en développement ou émergents. En 2000 par exemple, les infirmières nées aux Philippines et les médecins nés en Inde étaient particulièrement fréquents.

Le défi pour les pays développés sera de trouver des solutions équitables pour pallier les besoins en personnel de santé. Il y a un débat sur l'équilibre à trouver entre l'impact négatif des migrations sur les pays les plus pauvres et le droit des personnes à se déplacer pour trouver du travail. L'OMS a depuis introduit un code de bonne conduite sur le recrutement international de personnel de santé.

Il est important d'évaluer l'impact de l'émigration sur le pays concerné. Par exemple, les départs de personnel de santé des pays fortement peuplés comme l'Inde et les Philippines restent limités comparés à la taille totale de leur population active. La situation est différente dans le cas de quelques pays plus petits et des pays africains, avec des taux d'expatriation des médecins de plus de 50 %.

De plus, l'OMS précise que les pénuries de soins dans ces pays sont plus liées à des ressources réduites en éducation et formation ainsi qu'à des taux de rétention plus bas plutôt qu'à l'émigration. La réponse est peut-être une réflexion mondiale portée sur l'investissement dans l'éducation et la formation dans les pays en développement, afin de s'assurer que le bon nombre de professionnels de la santé qualifiés soient convenablement formés pour pouvoir répondre correctement à la demande qui va probablement augmenter.

4.4 Etude de cas n° 3 : l'impact du changement climatique sur la demande de main d'œuvre

Le changement climatique devrait avoir des conséquences dévastatrices au cours des 150 prochaines années sous la forme d'augmentation des températures, de météo extrême, de montée du niveau des mers et de désertification des zones fertiles et inhabitées. Malgré l'échéance lointaine, les gouvernements vont devoir agir dès maintenant pour se préparer aux conséquences les plus préjudiciables.

En termes d'emploi, la conséquence la plus grave impactera le secteur de l'énergie puisque les gouvernements vont tenter de limiter l'utilisation des sources d'énergie qui génèrent du gaz carbonique et d'autres gaz à effet de serre pour se diriger vers des sources d'énergie plus durables. Cela conduira autant à des créations qu'à des suppressions d'emploi.

Les politiques destinées à réduire les émissions et à changer les comportements des consommateurs devraient éloigner la demande, la production et l'emploi des énergies fossiles. Les secteurs qui verront probablement une augmentation plus lente du nombre d'emplois voire des suppressions d'emploi sont la production, la transformation et le raffinement du charbon, du pétrole et du gaz. Le nombre d'emplois dans la production d'électricité à partir des énergies fossiles est aussi voué à augmenter mais moins rapidement et à diminuer sur le long terme. L'impact sur le marché du travail qualifié devrait être relativement limité ; les entreprises de ce secteur recrutent peu car leur activité nécessite l'investissement d'importants capitaux.

Il devrait aussi y avoir moins de besoins en termes d'emploi dans les industries qui dépendent le plus de l'utilisation des énergies fossiles, car elles seront contraintes par un règlement, des taxes et l'utilisation du permis de polluer pour limiter leur consommation d'énergie. Les industries qui dépendent le plus des énergies fossiles par unité de production sont les fabricants de produits chimiques, de résine, de caoutchouc et de fibres artificielles, les entreprises gouvernementales et le transport aérien. Ces industries verront le prix de leurs coûts de production augmenter, ce qui réduira la demande et aura l'effet inverse sur le besoin de main d'œuvre.

Cependant, de nouveaux emplois seront créés à travers la production d'électricité à partir des énergies renouvelables. Sur le court terme, cela entraînera l'augmentation du nombre d'emplois pour concevoir, fabriquer, installer et exploiter les nouvelles centrales électriques fonctionnant aux énergies renouvelables. A ce jour, celles-ci ont été beaucoup moins nombreuses que les centrales à énergie fossile, donc une expansion soudaine pourrait conduire à une augmentation importante du nombre d'emplois dans les énergies renouvelables pour remplacer les énergies fossiles.

Enfin, puisque de nouveaux carburants sont développés, la technologie sera utilisée sur une variété plus grande de véhicules et de biens d'équipement, ce qui nécessitera de nouvelles chaînes de production ou la remise en état de celles déjà existantes. Ceci devrait surtout se faire sentir dans les pays spécialisés dans l'industrie. Des emplois peuvent aussi être créés dans le cadre d'initiatives pour limiter l'usage des carburants. Le domaine qui devrait être concerné est celui de l'amélioration de l'efficacité énergétique des habitations et des lieux de travail. Des emplois dans le secteur de la construction seront créés car l'isolation des bâtiments existants devra être rénovée et il faudra l'installer dans les nouveaux bâtiments.

17. WHO, (2006), 'Working together for health', The World Health Report 2006.

18. OECD, (2010), 'International migration of health workers', Policy Brief, February.

Loin de la production d'énergie et de son usage, de nombreuses activités ayant pour but de lutter contre le changement climatique et de surveiller les réglementations environnementales pourraient créer des emplois. Parmi elles :

- les ingénieurs des métiers du bâtiment et du génie civil et leurs chaînes d'approvisionnement.
- les scientifiques ayant les compétences pour surveiller et prédire de tels événements météorologiques.
- les équipes dédiées aux interventions d'urgence et à leurs équipements.
- la fabrication d'équipements de sauvetage et d'infrastructures temporaires.
- la conception, la mise en place et la vente de polices d'assurance.
- des fonctionnaires pour concevoir, implémenter et faire respecter les nouvelles taxes et réglementations.
- des emplois aux fonctions de régulateur et de conformité pour les entreprises utilisant des énergies fossiles.

Il est encore trop tôt pour dire que les efforts pour remédier au changement climatique et adopter les nouvelles réglementations ayant pour but de contrôler les émissions entraîneront de réelles créations d'emploi. Cependant, il est certain que de nouvelles compétences seront indispensables. Cela nécessitera la formation des nouveaux arrivants pendant que les salariés aux compétences inadéquates devront se recycler pour trouver un emploi dans d'autres industries.

4.5 Etude de cas n° 4 : les besoins en infrastructures des grands marchés émergents

L'industrialisation des plus grands marchés émergents devrait conduire à un besoin d'investissements considérables en termes d'infrastructures. Cela comprendra la construction de routes, de voies ferrées, de ports, d'équipements et de logements au fur et à mesure que ces pays passeront d'une économie principalement agricole et rurale à une économie largement urbanisée, basée sur l'industrie et les services. Cela entraînera une demande significative de main d'œuvre qualifiée dans les secteurs de la construction et de l'ingénierie.

Les prévisions d'Oxford Economics pour la croissance de la production du secteur de la construction entre 2010 et 2030, montrent une distinction très nette entre les pays développés et les grands marchés émergents : Brésil, Russie, Inde, Indonésie et Chine (BRIIC). Cette tendance est soulignée par les prévisions de croissance de la production plus rapide au cours des 20 prochaines années. La production du secteur de la construction en Inde devrait augmenter de 18 % par an (cf. tableau 4-3), suivie par la Chine à 17 %. La croissance dans les autres pays du BRIIC devrait aussi être forte : 14 % pour la Russie, 12 % pour l'Indonésie et 6 % pour le Brésil. Ceci est à comparer avec les 2,8 % du G7 (Canada, France, Allemagne, Italie, Japon, Royaume-Uni et Etats-Unis).

Tableau 4-3 : Les 25 pays qui devraient connaître la plus grande croissance de production du secteur de la construction entre 2010 et 2030

	PAYS	EN MILLIARDS DE DOLLARS AUX PRIX ET TAUX DE CHANGE DE 2005	POURCENTAGE ANNUEL DE CROISSANCE DE LA PRODUCTION DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION
1	Chine	872.2	17.0
2	Etats-Unis	571.2	6.5
3	Inde	327.5	18.1
4	Russie	117.1	14.4
5	Mexique	108.5	9.4
6	Indonésie	71.4	12.3
7	Canada	69.6	5.1
8	Royaume-Uni	68.9	2.7
9	Australie	68.5	5.2
10	Corée du Sud	63.6	5.2
11	Brésil	59.5	6.3
12	Turquie	55.1	11.5
13	Japon	45.5	1.0
14	France	34.6	1.6
15	Pologne	31.3	6.6
16	Allemagne	28.9	1.5
17	Espagne	26.7	1.2
18	Roumanie	25.4	13.0
19	Sénégal	23.0	15.5
20	Arabie Saoudie	20.5	5.7
21	E.A.U.	20.2	6.4
22	Italie	18.5	1.5
23	Chili	16.4	8.3
24	Egypte	15.5	10.9
25	Afrique du Sud	15.3	8.3

Source : Oxford Economics

Combien d'emplois l'énergie verte va-t-elle créer ?

Un certain nombre d'études ont tenté d'estimer l'impact sur le marché de l'emploi de la construction et de l'exploitation d'unités de production d'électricité renouvelable. L'une d'entre elles a démontré qu'il y avait un potentiel de création de plus de deux millions d'emplois en Europe d'ici 2020, si la part des énergies renouvelables en Europe passe à 20 % des niveaux de consommation énergétique¹⁹. Le congrès des syndicats britanniques soutient que 117 000 nouveaux emplois doivent être créés au Royaume-Uni dans la production d'électricité renouvelable pour que le pays atteigne ses objectifs pour 2020²⁰. Ces estimations ne prennent pas en compte les suppressions d'emplois des centrales alimentées par les énergies fossiles. Un compte rendu de 13 études sur différentes énergies et régions, qui ont pris en compte les créations et les suppressions d'emploi, suggère que les emplois générés par les centrales à énergies renouvelables devraient être plus nombreux que ceux qui ont été « délogés » des centrales à énergie fossile²¹. Il est aussi probable qu'un effort considérable de recherche pourrait participer au développement de nouveaux carburants et à l'amélioration des alternatives aux carburants fossiles existants. Cela va stimuler la demande en scientifiques, même s'il est peu probable que beaucoup d'emplois soient créés.

De forts taux de croissance de production dans le secteur de la construction au sein des BRIIC vont accroître la demande de professionnels du bâtiment. Sur le marché du travail qualifié cela entraînera l'immigration de professionnels hautement qualifiés. Parmi eux des architectes, des ingénieurs en génie civil et des professionnels expérimentés. Etant donné que le secteur du bâtiment fonctionne sur projets, il est probable que les contrats soient temporaires (pour la durée du projet), mais une fois « installés », les travailleurs pourront entreprendre plusieurs projets dans un même pays.

La croissance dans la construction va stimuler la demande dans le secteur de la chaîne logistique. Les projets d'infrastructure nécessitent d'importants besoins d'apports matériels depuis les secteurs de l'ingénierie et de l'industrie mécanique comme les véhicules de chantier et les produits du béton par exemple. Certains d'entre eux sont fabriqués localement, évitant ainsi le transport de pièces de taille importante. Alors que la Chine, les Etats-Unis et l'Allemagne vont continuer à voir la plus grosse augmentation de la production de l'industrie mécanique au cours des 20 prochaines années, les marchés émergents verront la croissance la plus rapide. Comme le montre le tableau 4-4, les taux de croissance les plus rapides concernent la Chine (23 % par an), la Turquie (12 %), la Pologne (11 %), les Emirats Arabes Unis (11 %), l'Afrique du Sud (10 %) et l'Inde (10 %).

Tableau 4-4 : Les 25 pays qui devraient connaître la plus grande croissance de production de l'industrie mécanique entre 2010 et 2030

	PAYS	EN MILLIARDS DE DOLLARS AUX PRIX ET TAUX DE CHANGE DE 2005	POURCENTAGE ANNUEL DE CROISSANCE DANS LA PRODUCTION MECANIQUE
1	Chine	1,281.5	22.8
2	Etats-Unis	197.9	4.3
3	Allemagne	165.3	4.6
4	Japon	119.1	2.6
5	Corée du Sud	74.6	7.1
6	Italie	53.5	3.3
7	E.A.U.	52.3	10.8
8	Inde	48.9	10.3
9	Mexique	43.7	7.8
10	Pologne	34.2	11.2
11	Turquie	31.3	12.2
12	Taïwan	27.9	8.8
13	France	27.8	3.0
14	Russie	25.8	7.0
15	Royaume-Uni	23.7	2.2
16	Brésil	21.4	5.5
17	Australie	20.7	4.9
18	Thaïlande	20.6	7.1
19	Autriche	17.2	4.9
20	Rép. Tchèque	15.4	8.5
21	Canada	11.8	3.1
22	Afrique du Sud	11.6	10.8
23	Finlande	11.0	5.9
24	Espagne	10.3	2.5
25	Suède	9.1	3.3

Source: Oxford Economics

Cette croissance de la production va conduire à une demande accrue de main d'œuvre. Contrairement au secteur de la construction, le secteur de l'industrie mécanique ne fonctionne pas sur projet et donc une demande accrue pourrait entraîner la création de plus d'emplois permanents.

4.6 Conclusion

Au cours des 20 prochaines années, le marché du travail qualifié va être affecté par différents changements démographiques, technologiques et économiques. Les changements structurels vont se combiner pour changer drastiquement la façon dont fonctionnent les entreprises. Les quatre domaines soulignés dans ce chapitre - services financiers, métiers de la santé (pour les personnes âgées), lutte contre le changement climatique et infrastructures dans les BRIIC - montrent de quelle façon la pression démographique, les interventions gouvernementales et l'évolution des goûts des consommateurs vont entraîner des changements majeurs en termes de types de professionnels requis pour alimenter l'économie en 2030.

19. Renner, M., M. Ghani-Eneland, and A. Chawla (2009), "Low-carbon jobs for Europe: Current opportunities and future prospects", June 2009, World Wide Fund for Nature, Brussels.

20. Trade Unions Congress, (2005), 'A fair and just transition - Research report for greening the workplace'.

21. D M, Kammen, K, Kapadia, and M, Fripp (2004) 'Putting renewables to work: How many jobs can the clean energy industry generate?' RAEL Report, University of California, Berkeley.

5. CONCLUSION

Nous proposons aux gouvernements, aux organismes internationaux et aux multinationales, 5 recommandations à prendre en compte pour établir leurs politiques de développement.

- 1. Garder les frontières internationales ouvertes aux migrations de main d'œuvre qualifiée.**
- 2. Convenir d'un code international pour faciliter la migration du personnel qualifié.**
- 3. Investir dans la formation et l'éducation.**
- 4. Créer des emplois dans les pays en développement.**
- 5. Retenir les personnes âgées sur le lieu de travail.**

La croissance prévue de la population mondiale, en particulier de la population en âge de travailler, aura des conséquences importantes pour les employeurs à la fois dans les pays développés et dans les pays en développement. L'augmentation de 20 % de la population active, le fait qu'elle soit limitée aux pays en développement et le vieillissement de la population en Occident vont changer l'équilibre actuel de l'économie mondiale.

Dans les pays en développement, l'augmentation rapide de la population active et les changements structurels qui les éloigneront du secteur de l'agriculture vont accroître leur importance et leur pouvoir économique. La Chine et l'Inde montreront la voie et d'ici 2030, ils déferont la prééminence économique des Etats-Unis. La mondialisation continue et les changements technologiques vont voir les économies émergentes monter dans la chaîne de valeur.

La combinaison de l'évolution de la population, de la mondialisation et du progrès technologique est source de craintes mais aussi d'opportunités pour les gouvernements et les entreprises à travers le monde. La mécanisation et l'automatisation ont eu pour conséquences le bouleversement du marché du travail en Occident, avec notamment l'externalisation des tâches routinières spécialisées dans l'industrie et les services (tels que les ouvriers des chaînes de montage et les employés comptables). En revanche, les tâches « non routinières » et les emplois nécessitant un contact humain ont vu leur part d'heures travaillées augmenter à la fois pour les tâches qualifiées et pour les tâches non qualifiées.

Les populations vieillissantes feront accroître la part des professionnels âgés au sein de la population active. Les actifs plus âgés ont des caractéristiques différentes : ils ont tendance à travailler à temps partiel, en contrats temporaires ou en tant que travailleurs indépendants. Cela est-il lié à leurs choix personnels ou aux besoins des entreprises ? Difficile de le dire aujourd'hui.

Les entreprises en Occident qui sont montées dans la chaîne de valeur vont continuer à surpasser leurs concurrents des pays en développement, dans les secteurs où les coûts de production sont importants. Cela comprend les secteurs tels que les services financiers, l'industrie pharmaceutique, l'aérospatiale & la recherche ainsi que le développement. Les marchés émergents vont se tourner vers des activités à plus forte valeur ajoutée au fur et à mesure que les salaires augmenteront dans ces pays, alors que les économies en développement, particulièrement en Afrique, tireront parti de la différence de salaire pour récupérer les professionnels peu qualifiés pour les travaux dits routiniers.

Cela aura des répercussions sur la demande de main d'œuvre. Bien que le nombre de professionnels nouvellement et hautement qualifiés augmente rapidement dans les pays en développement, il y a encore un manque de professionnels expérimentés. Alliée au besoin d'investissement rapide en particulier dans les

infrastructures, la main d'œuvre qualifiée d'Occident est très demandée. La qualité de l'éducation universitaire en Occident va continuer à pousser les économies en développement à recruter du personnel qualifié au-delà de leurs frontières. Ces tendances vont créer pour les employeurs le besoin d'une coordination internationale et efficace des compétences.

Ce devrait être le cas pour les investissements en infrastructure et la lutte contre le changement climatique où la main d'œuvre qualifiée sera requise à la fois dans les domaines d'expertise existants et dans les nouveaux secteurs tels que la réglementation environnementale et la production d'énergie verte. La demande de professionnels de la finance devrait devenir plus forte dans les pays qui sont déjà leaders dans les services financiers. La demande accrue de personnel de santé pour pallier les besoins médicaux du nombre grandissant de personnes âgées devrait nécessiter une immigration continue depuis les pays en développement vers les pays développés. Il faudra gérer cela avec attention.

Ce rapport désigne un certain nombre de domaines sur lesquels les gouvernements et les employeurs des pays développés pourraient agir afin de s'assurer que leurs économies profitent pleinement de l'amélioration des conditions de vie résultant de la mondialisation :

- rester ouvert au commerce avec les pays en développement même si cela a pour conséquence la disparition de certains secteurs d'activité de leur propre carte économique.
- s'assurer que les nouveaux arrivants et la population active existante soient correctement armés des compétences adéquates, pour être ainsi plus compétitifs à l'international et satisfaire la demande locale.
- s'assurer que l'enseignement supérieur et la formation continue s'adaptent de façon à fournir les compétences nécessaires aux secteurs à haute valeur ajoutée dans lesquels les économies développées excellent.
- prendre en compte les caractéristiques et les besoins des actifs les plus âgés qui vont bientôt constituer une part croissante de la population active.
- s'assurer que les besoins en personnel de santé peuvent être satisfaits sans causer de pénuries dans les économies en développement, tout en ayant une approche réfléchie des migrations et de l'investissement dans la formation.

Ces mesures assureront à l'Occident une position compétitive dans le secteur des industries de pointe qu'il domine déjà, tout en aidant les salariés à se reconvertir pour quitter les secteurs professionnels en déclin, trouver de nouveaux postes et affronter les défis causés par la démographie, la macroéconomie et le changement technologique.

A PROPOS D'OXFORD ECONOMICS

Oxford Economics est l'une des plus grandes sociétés de recherche et de conseil au monde, spécialisée en études prévisionnelles indépendantes. Elle est renommée pour ses consultations basées sur l'économétrie et pour ses services de recherche approfondie. Fondée en 1981, Oxford Economics a d'abord été une co-entreprise commerciale en partenariat avec l'Ecole Supérieure de Commerce de l'Université d'Oxford, le Templeton College. Depuis sa fondation, Oxford Economics est devenu un fournisseur indépendant d'analyses économiques, industrielles et commerciales, basé à Oxford au Royaume-Uni.

Oxford Economics est un leader mondial dans l'analyse quantitative qui apporte une valeur ajoutée plus poussée en termes de conseil. Ils aident ainsi au mieux leurs clients à évaluer les opportunités et les défis auxquels ils feront face afin de déterminer la stratégie future à adopter. Oxford Economics est spécialisé dans l'analyse mondiale quantitative et le conseil en politique gouvernementale et commerciale. Cette analyse et ce conseil sont basés sur des indices réunis grâce à un solide portefeuille de services de prévision commerciale qui comprend notamment des rapports régulièrement actualisés, des bases de données et modélisations portant sur les pays, les villes et les secteurs d'activités.

Pour plus d'informations, consultez www.oxfordeconomics.com

A PROPOS DE HAYS

Hays est le leader mondial en recrutement d'experts. Nous comptons plus de 7 000 collaborateurs dans 257 bureaux dans 30 pays. L'année dernière nous avons placé près de 50 000 personnes en CDD et CDI et presque 180 000 en intérim.

Spécialisé dans 17 secteurs d'activité, de la santé aux télécommunications, de la banque à la construction et de l'éducation à l'informatique, nous intervenons aussi bien dans les secteurs privé et public.

Nos experts en recrutement étudient 150 000 CV chaque mois et gèrent plus de 50 000 postes dans le monde entier. Notre expertise nous permet de mesurer l'impact que la bonne personne peut avoir sur une entreprise et comment le bon job peut transformer la vie d'une personne.

Notre métier implique une connaissance experte du recrutement et des attentes des candidats et des entreprises qui recrutent.

Pour plus d'informations, consultez hays.fr

L'ETENDUE DE L'EXPERTISE DE HAYS DANS LE MONDE

Ci-dessous la liste de nos sièges locaux dans chacun des pays où nous intervenons.
Pour localiser votre cabinet local, consultez hays.fr

Allemagne

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

Australie

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

Autriche

T +43 (0)1 535 34 43 0
F +43 (0)1 535 34 43 299
Marc-Aurel-Straße 4/4
1010 Wien
info@hays.at
hays.at

Belgique

T +32 (0)56 653600
F +32 (0)56 228761
Harelbeeksestraat 81
B-8520 Kuurne
info@hays.be
hays.be

Brésil

T +55 11 3046 9800
F +55 11 3046 9820
Rua Pequetita, 215 - 13º andar
São Paulo, SP CEP 04552-060
headoffice@hays.com.br
hays.com.br

Canada

T +1 416 367 4297
F +1 416 367 4298
1500 Don Mills Road
Suite 402, North York
ON M3B 3K4
recruit@hays.ca
hays.ca

Chine

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

Danemark

T +45 33 155 600
F +45 33 155 601
Frederiksholms Kanal 4
DK-1220 København K
copenhagen@hays.com
hays.dk

Emirats Arabes Unis

T +971 (0)4 361 2882
F +971 (0)4 368 6794
Block 19, 1st Floor, Office F-02
Knowledge Village
P.O. Box 500340, Dubai
dubai@hays.com
hays.ae

Espagne

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

Etats-Unis

T +1 201 209 6430
F +1 201 484 7201
2500 Plaza 5
Harborside Financial Center,
Jersey City
NJ 07311
new-jersey@hayslifesciences.com
hays.com

France

T +33 (0)1 42 99 16 99
F +33 (0)1 42 99 16 93
Building Gaveau
11, avenue Delcassé
75008 Paris
paris@hays.fr
hays.fr

Hong Kong

T +852 2521 8884
F +852 2521 8499
Unit 5805-07, 58th Floor
The Centre
99 Queen's Road Central
hongkong@hays.com.hk
hays.com.hk

Hongrie

T +36 1 501 2400
F +36 1 501 2402
Eiffel Tér Irodaház
1062 Budapest
Teréz krt 55-57
B torony 2. emelet
hungary@hays.hu
hays.hu

Inde

T +91 22 42482500
F +91 22 42482550
2nd Floor, A Wing,
Fortune 2000
Bandra Kurla Complex,
Bandra (E), 400 051 Mumbai
mumbai@hays.in
hays.in

Irlande

T +353 (0)1 670 4737
F +353 (0)1 670 4738
2 Dawson Street
Dublin 2
info@hays.ie
hays.ie

Italie

T +39 (0)2 888 931
F +39 (0)2 888 93 41
Corso Italia, 13
20122 Milano
milano@hays.it
hays.it

Japon

T +81 (0)3 3560 1188
F +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

T +352 268 654
F +352 268 654 10
Boulevard Royal 26b
2449 Luxembourg
luxembourg@hays.com
hays.lu

Mexique

T +52 559 171 2132
F +52 559 171 1699
Paseo de las Palmas 405
Lomas de Chapultepec
Miguel Hidalgo
CP 11 000 Mexico DF
mexico@hays.com.mx
hays.com.mx

Nouvelle Zélande

T +64 (0)9 377 4774
F +64 (0)9 377 5855
Level 17, ASB Bank Centre
135 Albert Street, Auckland
info@hays.net.nz

Pays-Bas

T +31 (0)20 3630 310
F +31 (0)20 3630 316
H.J.E. Wenckebachweg
2101096 AS
Amsterdam
service@hays.nl
hays.nl
hays.net.nz

Pologne

T +48 (0)22 584 56 50
F +48 (0)22 584 56 51
Ul. Złota 59
00-120 Warszawa
warsaw@hays.pl
hays.pl

Portugal

T +351 21 782 6560
F +351 21 782 6566
Avenida da República, 90 - 1º
Fracção 4, 1600-206 Lisboa
lisboa@hays.pt
hays.pt

République Tchèque

T +420 225 001 711
F +420 225 001 723
Olivova 4/2096
110 00 Praha 1
prague@hays.cz
hays.cz

Royaume-Uni

T +44 (0)20 7259 8807
F +44 (0)122 672 0706
Ebury Gate
23 Lower Belgrave Street
London
SW1W 0NT
customerservice@hays.com
hays.co.uk

Russie

T +7 495 228 2208
F +7 495 228 2500
Znamenka street 7, bld. 3
Moscow
moscow@hays.ru
hays.ru

Singapour

T +65 (0) 6223 4535
F +65 (0) 6223 6235
80 Raffles Place
#27-20 UOB Plaza 2
Singapore 048624
singapore@hays.com.sg
hays.com.sg

Suède

T +46 (0)8 588 043 00
F +46 (0)8 588 043 99
Stureplan 4C
114 35 Stockholm
stockholm@hays.com
hays.se

Suisse

T +41 (0)44 2255 000
F +41 (0)44 2255 299
Nüscherstr. 32
8001 Zürich
info@hays.ch
hays.ch

HAYS and the H device are protected by trade mark and design laws in many jurisdictions.
Copyright © Hays plc 2011. 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 prohibited. The commission of any unauthorised act in relation to the work may result in civil or criminal actions.