

04.01.2007 - 09:30 Uhr

Etude PwC "Managing Mobility Matters 2006"

Zurich (ots) -

Responsables européens plutôt sédentaires

La mobilité des spécialistes européens se situe loin derrière les attentes. Barrières linguistiques, différences entre systèmes fiscaux, de santé et prestations sociales, inégalité du droit du travail au sein même de l'UE ainsi que qualifications professionnelles non reconnues dans d'autres pays de l'UE constituent les principales entraves à la mobilité. Citons encore les facteurs sociaux et familiaux, qui jouent un rôle déterminant. Ces conclusions sont tirées de l'étude "Managing Mobility Matters 2006" de PricewaterhouseCoopers.

La stratégie de Lisbonne initiée par les chefs d'Etat et de gouvernement européens en 2000 avait pour but de faire de l'Union européenne, d'ici à 2010, le plus dynamique et le plus compétitif des marchés mondiaux. Elle donnait l'image d'un monde dans lequel les employeurs pouvaient remédier à bon prix aux lacunes en matière de qualification grâce à la mobilité élevée des spécialistes. Cette dernière s'avère en réalité décevante, à l'exception de la Scandinavie, de l'Irlande et de la Grande-Bretagne, ainsi que l'atteste l'étude de PwC "Managing Mobility Matters 2006".

Entraves à la mobilité

En Europe, la mobilité sur le marché du travail est encore et toujours jalonnée d'entraves considérables. Il s'agit des barrières linguistiques, des différences entre les systèmes fiscaux, de santé et sociaux, de l'inégalité du droit du travail au sein de l'UE et de qualifications professionnelles non reconnues dans d'autres pays de l'UE. Mais les questions liées au quotidien sont aussi déterminantes, telles les possibilités d'emploi et les chances de carrière du partenaire, la disponibilité de logements et d'écoles et la séparation avec la famille et les amis. "Souvent les informations concernant le marché du travail dans d'autres pays sont insuffisantes. Tous ces facteurs font hésiter les candidats potentiels à accepter un poste à l'étranger. Pour la Suisse, la mobilité de la main d'oeuvre visant à contrer la pénurie de personnel relève d'une importance particulière, les ressources étant restreintes dans de nombreux domaines", explique Andrew Chapman, Partner Conseil juridique et fiscal / Human Resources Services auprès de PricewaterhouseCoopers Suisse.

La pression compétitive augmente - l'expansion se ralentit

Selon l'étude de PricewaterhouseCoopers publiée en 2001 "Managing Mobility Matters 2001", les entreprises s'efforçaient en premier lieu de trouver des collaborateurs en vue d'augmenter leurs chances sur le marché européen. Aujourd'hui, l'image est différente. L'expansion des économies européennes s'est ralentie, et la pression compétitive entre entreprises a augmenté. Pour 27% des entreprises (4% en 2001), les coûts du personnel se répercutent clairement sur les affaires du marché européen. Seuls 13% des entreprises (21% en 2001) résolvent les pénuries de personnel en recourant à une main d'oeuvre mobile. Anne-Beatrice Meidow, spécialiste du recrutement de personnel international chez PricewaterhouseCoopers déclare à ce sujet: "La recherche d'emploi et l'exercice d'une activité professionnelle dans un autre pays est un processus difficile. Pour accroître la mobilité

au sein de l'Europe, les membres de l'Union et les employeurs doivent aborder les questions problématiques de manière beaucoup plus résolue et réduire ainsi les obstacles à la mobilité mentionnés dans le rapport."

Collaborateurs étrangers convoités

Parmi les principales raisons qui poussent les entreprises à engager des collaborateurs étrangers figurent la constitution d'un modèle commercial international et l'acquisition de qualifications appropriées. Les entreprises qui comptent un personnel étranger dans leurs effectifs voient en général leur performance d'un oeil positif. En effet, bon nombre d'entre elles constatent chez ces collaborateurs une plus grande volonté de s'adapter et d'assumer une charge de travail plus importante. 33% (21% en 2001) des entreprises souhaitent améliorer leurs prestations à l'égard de la clientèle en engageant des collaborateurs étrangers.

L'étude PwC est disponible sous forme de fichier PDF auprès de Claudia Sauter-Steiger.

Contact:

Andrew Chapman
PricewaterhouseCoopers
Partner Conseil juridique et fiscal
E-mail: andrew.chapman@ch.pwc.com

Anne-Beatrice Meidow
PricewaterhouseCoopers
Manager Conseil juridique et fiscal
E-mail: anne-beatrice.meidow@ch.pwc.com

Claudia Sauter-Steiger
PricewaterhouseCoopers
Responsable Public Relations
E-mail: claudia.sauter@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100008191/100522335> abgerufen werden.