

ATTRACTION DES TALENTS ET MOBILITE INTERNATIONALE, DES ELEMENTS CLES POUR LA COMPETITIVITE DES PAYS

Troisième édition de la publication de l'Index mondial Compétitivité et Talents (GTCl) :

La Suisse, Singapour et le Luxembourg restent en tête du classement

Le rapport souligne l'importance de la mobilité des talents

Fontainebleau (France), Singapour, Abou Dhabi, Zurich, 19 janvier 2016 : L'INSEAD, l'une des meilleures écoles de management international au monde, publie aujourd'hui, l'édition 2015-16 de l'Index mondial sur la Compétitivité et les Talents (GTCl), une étude annuelle élaborée en collaboration avec le groupe Adecco et le « Human Capital Leadership Institute of Singapore » (HCLI).

La thématique de cette année « Attraction des Talents et Mobilité Internationale » se concentre sur l'importante corrélation entre mouvement des talents et prospérité économique. La mobilité joue un rôle essentiel pour combler les déficits de compétences et une majeure partie des entrepreneurs et travailleurs innovants sont nés ou ont étudié à l'étranger. Il n'est donc pas surprenant que les pays affichant les meilleures performances soient considérés comme des destinations attractives pour les travailleurs hautement qualifiés.

La Suisse occupe ainsi la première place du classement, suivie de Singapour (2^{ème}) et du Luxembourg (3^{ème}). La France quant à elle se hisse à la 22^{ème} place du classement.

| Top 10 du Classement - Index mondial Compétitivité & Talents 2015-16 | | | |
|--|------------|----|-------------|
| 1 | Suisse | 6 | Suède |
| 2 | Singapour | 7 | Royaume-Uni |
| 3 | Luxembourg | 8 | Norvège |
| 4 | États-Unis | 9 | Canada |
| 5 | Danemark | 10 | Finlande |

Les pays occupant les dix premiers rangs ont clairement fait preuve d'ouverture en matière de mobilité des talents — près de 25 % des populations de la Suisse et du Luxembourg sont nées à l'étranger et la proportion est même de 43 % à Singapour. La proportion est également élevée aux États-Unis (4), au Canada (9), en Nouvelle-Zélande (11), en Autriche (15) et en Irlande (16). Il y a eu peu de changements dans la liste des 20 premiers pays depuis la publication de la dernière édition du rapport GTCl, à l'exception de la République Tchèque (20) qui intègre le Top 20 et de la Nouvelle-Zélande qui améliore significativement ses performances. Le Canada et l'Irlande ont enregistré un léger recul.

Les principaux enseignements du rapport :

- **La mobilité est devenue un élément majeur du développement des talents** : il est impossible de développer des talents créatifs sans encourager la mobilité internationale et la « circulation des cerveaux ».
- **Le débat sur la migration doit passer de l'émotion aux solutions** : les pays trouveront avantage à considérer les mouvements de personnes du point de vue de la gestion des talents.
- **Les pratiques de management font une différence** : en marge des incitations financières et du niveau/style de vie, un autre élément de différenciation important en matière d'attraction des talents réside dans le professionnalisme du management et l'investissement dans le développement des employés.
- **Alors que les individus continuent de se déplacer vers les emplois, les opportunités vont désormais là où se trouvent les talents** : certains pays ont commencé à attirer l'attention des investisseurs internationaux en raison de talents créatifs à un coût abordable : la Chine, la Corée du Sud, les Philippines et le Vietnam pour la région Asie-Pacifique ; Malte, la Slovaquie, Chypre et la Moldavie en Europe ; la Turquie, la Jordanie et la Tunisie au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (MENA) ; et le Panama en Amérique Centrale.
- **De nouveaux « aimants à Talents » voient le jour** : alors que les États-Unis, Singapour et la Suisse ont traditionnellement attiré les talents, la concurrence peut devenir féroce parmi les plateformes de talents émergentes comme l'Indonésie, la Jordanie, le Chili, la Corée du Sud, le Rwanda et l'Azerbaïdjan, destinations de plus en plus attractives que beaucoup aspirent à rejoindre.
- **La main d'œuvre faiblement qualifiée continue à être remplacée par des robots alors que les travailleurs qualifiés commencent à être remplacés par des algorithmes** : alors que la mobilité continue à être redéfinie - notamment via la technologie - les salariés qualifiés sont touchés et ce changement indique que des secteurs d'activité entiers risquent d'être affectés. Certaines personnes pourront travailler depuis leur domicile pour différents employeurs, alors que d'autres devront se former et se déplacer pour trouver du travail.
- **Dans un monde marqué par la circulation des talents, les villes et les régions deviennent des acteurs importants de la compétitivité en matière de talents mondiaux** : l'agilité et l'image de marque des villes semblent être des éléments de différenciation plus stratégiques que la taille, même si un nombre croissant de grandes villes adoptent des politiques créatives pour attirer des talents internationaux.
- **Le manque de compétences techniques (vocational skills) reste un handicap pour les pays émergents** : des fossés en termes de compétences professionnelles continuent à exister au sein de pays émergents comme la Chine, l'Inde et l'Afrique du Sud et notamment le Brésil. Ce point s'applique aussi à certains pays à revenu élevé comme l'Irlande, la Belgique et l'Espagne.

La couverture pays de l'analyse GTCI a progressé cette année, permettant ainsi au rapport d'inclure 109 pays (contre 93 en 2014), soit 83,8 pour cent de la population mondiale et 96,2 pour cent du PIB mondial.

Pour Ilian Mihov, Doyen de l'INSEAD: « Avec une dynamique du marché du travail mondial en constante évolution, le GTCI est de plus en plus pertinent pour les décideurs à la recherche de données qualitatives et de recommandations pour améliorer leur compétitivité et relever les défis auxquels ils doivent faire face en matière d'emploi. Même les grandes puissances économiques comme la Chine, l'Allemagne et le Brésil ne seront pas épargnées par la pénurie de main d'œuvre ». Il ajoute : « L'index GTCI mettant l'accent sur l'importance de la formation professionnelle a été très bien accueilli dans le monde entier. La formation professionnelle est désormais en passe de devenir un élément majeur de nombreuses politiques. Au cours des prochaines années notre volonté est de continuer à associer notre audience mondiale à des discussions de haut niveau pour aider les décideurs et influenceurs à renforcer la compétitivité des talents et la prospérité. »

Bruno Lanvin, Directeur Général pour les Indices mondiaux à l'INSEAD et co-auteur du rapport commente : « L'une des recommandations clés du rapport est que les pays doivent gérer de manière plus professionnelle et stratégique les nouvelles dynamiques en matière de « circulation des cerveaux ». » Il ajoute : « Alors que la mobilité économique temporaire de travailleurs hautement qualifiés pouvait être perçue, initialement, comme une perte nette pour leur pays d'origine, les pays doivent comprendre que cela se traduit par un gain net lorsqu'ils rentrent chez eux. La façon dont Taïwan a construit une industrie électronique de renommée mondiale, grâce aux travailleurs rapatriés de la Silicon Valley, offre un modèle que beaucoup cherchent à reproduire. » Il met toutefois en garde : « Les nouvelles technologies peuvent créer de nouveaux défis pour les travailleurs, à différents niveaux en fonction de leurs compétences : les emplois peu qualifiés continuent d'être remplacés par des robots ; les emplois moyennement qualifiés commencent à être déplacés par des algorithmes. »

Paul Evans, Professeur émérite en Ressources Humaines et Développement Organisationnel, au sein de l'INSEAD, directeur académique et co-auteur du rapport précise : « Notre analyse des données mondiales montre que le fait d'attirer et de fidéliser les talents, notamment depuis l'étranger, demande beaucoup d'efforts. La qualité des pratiques managériales joue un rôle de plus en plus important. Alors que les opportunités en matière de formation supérieure restent un facteur clé d'attraction et de fidélisation des talents, le professionnalisme des entreprises et les pratiques de management sont de plus en plus importants. Prenons l'exemple des pays nordiques qui affichent des performances très élevées en termes de gestion professionnelle, reconnaissance au mérite et attention portée au développement des employés. Il s'agit d'un aspect particulièrement important pour la génération Y et donc pour les leaders créatifs de demain. »

Alain Dehaze, CEO du Groupe Adecco, précise : « Le monde du travail évolue plus vite que jamais, générant ainsi de nouvelles opportunités et d'importants défis à relever. 200 millions de personnes sont sans emploi et 1 poste sur 2 est menacé par l'automatisation. Alors que la digitalisation et le vieillissement de la population progressent, les talents jouent un rôle essentiel, permettant de contrebalancer les déséquilibres démographiques tout en répondant à l'excédent ou à la pénurie de compétences sur tel ou tel marché. Les pays les plus performants en matière de gestion

des talents sont ceux qui ont su investir dans l'éducation et les plateformes de connaissance tout en simplifiant les démarches administratives et les règles du marché du travail. Les employeurs devraient encourager la mobilité des talents en investissant dans la formation et le développement des compétences numériques afin de saisir les opportunités offertes par l'économie mondiale et créer des emplois »

Pour Wong Su-Yen, CEO du Human Capital Leadership Institute (HCLI) : « *La circulation des talents entre les pays s'appuie sur un ensemble complexe de facteurs économiques, politiques et sociaux. La création de la Communauté économique de l'ASEAN (AEC) a démontré que les pays reconnus traditionnellement comme des références en matière d'attractivité des talents peuvent perdre leurs propres talents au profit d'autres marchés émergents de la région. Nous devons être conscients qu'il n'y a pas d'acquis en matière d'attractivité des talents, ces derniers allant souvent chercher des opportunités d'évolution de carrière dans d'autres pays. Le défi est donc pour les pays de continuer à innover dans leur façon de former, attirer, et retenir les talents ».*

Retrouvez l'ensemble des résultats de l'étude GTCI sur le site du groupe Adecco : <http://www.groupe-adecco.fr/groupe-adecco/gtci-lindex-mondial-sur-la-competitivite-et-les-talents-ed-2015/>

À propos du Groupe Adecco dans le Monde

Situé à Zurich (Suisse), le Groupe Adecco est le leader mondial des services en Ressources Humaines. Avec plus de 32 000 collaborateurs et un réseau de plus de 5 100 agences réparties dans plus de 60 pays à l'échelle mondiale, le Groupe Adecco offre une vaste gamme de services et fait le lien entre près de 700 000 candidats. Le Groupe offre une gamme étendue de services, couvrant ainsi tous les champs de l'emploi : travail temporaire, placement permanent, accompagnement des mobilités et développement des compétences, externalisation et consulting. Le Groupe Adecco figure dans la liste des 500 plus grandes entreprises du monde (classement Forbes). Adecco S. A. est enregistré en Suisse (ISIN : CH0012138605) et est coté à la bourse suisse SIX Swiss Exchange (ADEN). <http://www.adecco.com/about/default.aspx>

A propos de l'INSEAD : *Figurant parmi les écoles supérieures d'affaires internationales les plus importantes et les plus influentes au monde, l'INSEAD réunit les individus, les cultures et les idées pour changer la vie et transformer les organisations. L'approche internationale et la diversité culturelle se reflètent dans tous les aspects de la recherche et de l'enseignement de l'école.*

Avec trois campus en Europe (France), en Asie (Singapour) et à Abu Dhabi, l'INSEAD étend la portée de sa recherche et de sa formation aux affaires à travers trois continents. Les 150 membres de la faculté de grande renommée, issus de 34 pays, inspirent annuellement plus de 1 300 étudiants participants des programmes MBA, Executive MBA (EMBA), PhD (Doctorat) et Master spécialisés (Master in Finance, Executive Master in Consulting and Coaching for Change). De surcroît, chaque année, plus de 11 000 dirigeants participent aux programmes de formation pour dirigeants de l'INSEAD.

En complément des programmes qu'elle propose sur ses trois campus, l'INSEAD a développé des partenariats académiques avec la Wharton School de l'Université de Pennsylvanie (à Philadelphie et San Francisco), la Kellogg School de management de l'Université Northwestern près de Chicago ; l'Université Johns Hopkins/SAIS à Washington ; le Teachers College de l'Université de Columbia à New York et la MIT Sloan School de Management à Cambridge dans le Massachusetts. En Asie, l'INSEAD a établi des partenariats avec Tsinghua University School of Economics and Management à Beijing et avec CEIBS (China Europe International Business School). L'INSEAD est Membre Fondateur du Pôle

de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) de Sorbonne Université créé en 2012. Enfin, l'INSEAD est partenaire de la Fundação Dom Cabral au Brésil.

L'INSEAD est devenue une pionnière de l'enseignement des affaires internationales et inscrit sa première promotion de MBA dans son histoire en 1960. En l'an 2000, l'INSEAD a inauguré le campus Asie de l'école basé à Singapour. En 2007, l'école a tissé des liens avec le Moyen-Orient et a officiellement inauguré son campus à Abu Dhabi en 2010.

A travers le monde et les décennies, l'INSEAD continue de développer une recherche de pointe et d'innover au sein de l'ensemble de ses programmes afin d'offrir aux leaders du monde des affaires un savoir et une sensibilité leur permettant d'opérer efficacement à l'échelle mondiale. Ces valeurs fondamentales ont permis à l'INSEAD de devenir véritablement « The Business School for the World ». Pour plus d'informations sur l'INSEAD, veuillez-vous rendre sur www.insead.edu.

À propos de Human Capital Leadership Institute : Le Human Capital Leadership Institute (HCLI) s'efforce d'aider les organisations à accroître leur capital humain et à accélérer le développement du leadership en Asie. Nous faisons cela en conduisant des recherches Pan-asiatiques, en créant des programmes de développement de pointe pour cadres, et en favorisant de riches réseaux entre les dirigeants d'entreprises, de gouvernement, d'académie et de consultants. HCLI est une alliance stratégique entre le Ministère de la Main d'œuvre de Singapour, l'Economic Development Board (EDB) de Singapour et l'Université de Management de Singapour (SMU). Pour plus d'informations, visitez www.hcli.org