

En Belgique, comme ailleurs, le manque de main-d'œuvre n'est pas neuf, « mais ce qui nous attend, c'est une pénurie de talents », selon Anna Gaik. Pour cette experte en recrutement international, notre pays n'a pas encore pris la mesure de l'enjeu.

ENTRETIEN
UGO SANTKIN

Selon Statbel, près de 185.000 emplois sont vacants en Belgique. Notre pays ne compte pas moins de 241 métiers en pénurie. Face à ce constat, pour Anna Gaik, la migration est « une réelle nécessité pour promouvoir notre économie, assurer notre prospérité et garantir les pensions à l'avenir ». La spécialiste en recrutement international chez Accent veut « sortir de l'émotion suscitée ces dernières années par le mot *migration* » et veut « recentrer la discussion sur les faits et les chiffres ». Car pour celle qui a aussi immigré pour des raisons professionnelles, la migration de travail et, plus particulièrement, la recherche de talents représentent un énorme défi pour notre pays ainsi que toute l'Union européenne (UE).

Pourquoi préférez-vous parler de « recrutement international » plutôt que de « migration économique » ?

Ce que je vois ces derniers temps, c'est que la *migration* (économique), en tant que mot, est utilisée à des fins politiques. J'ai l'impression que désormais ce mot est chargé d'émotion et que ces dernières années, en Europe, beaucoup de décisions politiques ont été prises en raison de l'émotion suscitée par le mot *migration*. J'essaie donc de recentrer la discussion sur les faits et les chiffres, le contenu plutôt que sur l'émotion. C'est la raison pour laquelle j'ai introduit cette nouvelle nomenclature.

Que pensez-vous de la nouvelle réforme de la politique migratoire européenne ? Les voies de migration sûres et légales – comme, entre autres, la migration de travail – en sont les grandes absentes, non ?

Je ne vais pas me prononcer sur le contenu du pacte. Si nous mettons autant l'accent sur le recrutement international, c'est parce que nous avons besoin d'un cadre très clair dans lequel nous pouvons opérer. Beaucoup de problèmes relatifs à l'immigration sont liés au fait qu'il n'y a pas de cadre légal et clair sur la manière dont nous voulons la gérer. On peut dire autant qu'on veut qu'on est pour ou contre la migration, mais ça n'a pas de sens. C'est comme dire qu'on est pour ou contre la météo ! La migration, elle est là, elle a toujours existé et elle existera toujours. Il faut « juste » apprendre à la gérer.

Pourquoi ce « recrutement international » est-il si essentiel selon vous ?

Les chiffres parlent d'eux-mêmes ! Pour cent personnes qui quittent le marché de l'emploi, seulement 80 y entrent. La population en Europe est vieillissante, avec de nombreux baby-boomers qui partent à la retraite. La Belgique est loin d'échapper à ce constat. Le recrutement international est une réelle nécessité pour promouvoir notre économie, assurer notre prospérité et garantir les pen-



« La Belgique agit comme si elle était seule au monde »

sions à l'avenir. Il y a actuellement une pénurie de main-d'œuvre, ce n'est pas nouveau, mais ce qui nous attend, c'est une pénurie de talents. Et, malheureusement, j'ai souvent l'impression que la Belgique ne s'en rend pas bien compte ou, du moins, qu'elle agit comme si elle était seule au monde. Or, on est en concurrence avec tout le monde. La recherche de talents est une « guerre » mondiale.

Qu'est-ce que le modèle de recrutement concentrique et pourquoi voulez-vous le revoir ?

Le modèle concentrique oblige les recruteurs à donner la priorité aux candidats de leur Région, puis aux candidats d'autres Régions (mobilité interrégionale), puis aux ressortissants de l'UE, et enfin aux ressortissants de pays tiers. Ce modèle est très théorique et n'a pas été suffisamment confronté à la réalité. Aujourd'hui, les entreprises doivent être très réactives et faire preuve de flexibilité. Or le modèle concentrique ralentit le processus pour pourvoir les postes vacants et, par conséquent, freine la croissance économique.

Qu'est-ce que vous prônez ?

Outre revoir le modèle concentrique, il faut des procédures plus rapides, plus simples, plus faciles pour les employeurs, mais pour ces travailleurs aussi. Ce n'est pas à ces derniers de demander à venir travailler en Belgique, mais c'est à la Belgique de leur demander de venir. Il faut s'assurer que ces personnes soient bien accueillies, bien logées et bien intégrées. Ça nécessite un changement de mentalité. De manière générale, la Belgique n'a pas de stratégie cohérente, que ce soit en Wallonie, à Bruxelles ou en Flandre. Nous n'avons pas de vision claire sur la manière dont les autorités veulent procéder pour attirer ces personnes.

Vous parlez de manque de stratégie et de cadre, mais au niveau européen, que dire du permis unique, par exemple ?

Ce n'est pas suffisant. Tout d'abord, le permis unique est une directive européenne (révisée en avril dernier, NDLR), et donc la manière dont elle est mise en œuvre dans les pays dépend de chacun d'entre eux. Les lois ne sont donc pas exactement les mêmes d'un État

« Beaucoup de problèmes relatifs à l'immigration sont liés au fait qu'il n'y a pas de cadre légal et clair sur la manière dont nous voulons la gérer », estime cette experte en recrutement international. © AF-FOTOGRAFIE.

membre à l'autre. Ensuite, car entre le moment où les candidats sont sélectionnés et le moment où ils peuvent travailler, cela peut durer de nombreux mois. C'est très contraignant pour les employeurs et frustrant pour les (potentiels) employés. C'est évidemment le cas en Belgique, étant donné la complexité de notre système fédéral. Demander et bénéficier d'un permis unique prend du temps, car il faut notamment passer par deux autorités différentes : régionale puis fédérale.

La Belgique n'a pas de stratégie cohérente, que ce soit en Wallonie, à Bruxelles ou en Flandre. Nous n'avons pas de vision claire sur la manière dont les autorités veulent procéder pour attirer ces personnes

”

On estime à 150.000 le nombre de personnes sans papiers en Belgique. Avant de chercher des profils à l'étranger, notre pays ne devrait-il pas d'abord régulariser la situation de ces personnes, qui travaillent souvent dans de mauvaises conditions, au noir, sans sécurité sociale, sont soumises à l'exploitation et dont la situation crée du dumping social ?

Parmi ces quelque 150.000 personnes, il y en a que l'on rencontre dans nos bureaux et je peux vous dire qu'elles sont décidées à travailler ! Cela étant dit, je ne pense pas que la question est de savoir ce que l'on fait en premier. A mon sens, on peut faire venir des personnes pour pourvoir des postes vacants et régulariser des personnes sans papiers qui travaillent, entre autres, dans des secteurs en pénurie. J'en reviens à ce que je disais avant : il faut un cadre clair. Si l'on n'a pas ce cadre, les personnes vont continuer à venir de manière illégale, dans des conditions souvent dangereuses, et vont travailler dans de mauvaises conditions car elles ne seront pas protégées. C'est avant tout déplorable pour elles, mais aussi pour toute la société car, oui, cela entraîne du dumping social ainsi qu'une perte de revenus considérable pour l'Etat.

Avant de recruter des personnes à l'étranger, ne faudrait-il pas d'abord activer les chômeurs, notamment en les formant à des métiers en pénurie ?

Je comprends tout à fait cet argument. Mais, de nouveau, je ne pense pas qu'il s'agit d'une question de « ceci OU cela », mais de « ceci ET cela ». Quand on parle de postes vacants, ce n'est pas seulement un problème quantitatif, c'est aussi un problème qualitatif. Bien sûr qu'il manque des milliers de chauffeurs routiers et que l'on peut facilement former des personnes dans ce domaine. Mais il manque aussi des milliers d'opérateurs qui travaillent sur des machines complexes pour lesquelles il faut avoir étudié cinq ans, pour les manipuler. Je crois fermement que l'on peut avoir un meilleur processus de formation, mais il est illusoire de penser que l'on peut former les personnes une à une pour chaque poste vacant.

Ne craignez-vous pas une fuite des cerveaux dans des pays qui en ont cruellement besoin pour leur développement ?

Je suis née et j'ai étudié en Pologne. Quand j'ai terminé mes études d'ingénieur, il n'y avait pas de place pour moi sur le marché du travail polonais. Je pense qu'il y a de nombreux pays et de nombreux domaines où la situation est la même. Evidemment qu'il faut veiller à ce qu'on ne vide pas certains pays de travailleurs et de talents dont ils ont besoin. Je pense par exemple aux médecins et aux infirmiers. C'est pour ça qu'il faut qu'il y ait des accords clairs entre les pays pour déterminer quels profils peuvent migrer ou non pour travailler.

Anna Gaik

Anna Gaik est manager générale de la division «recrutement international» chez Accent. Depuis 2008, l'entreprise fait le lien entre les professions en pénurie et les nombreux demandeurs d'emploi étrangers désireux de travailler en Belgique. Avec plus de quinze ans d'expérience dans le secteur des ressources humaines, Anna Gaik possède une solide expérience dans les domaines de la vente, de la gestion des talents, des ressources humaines, de la diversité et de l'inclusion. Son objectif principal est de donner aux travailleurs étrangers une chance de participer à la société par le biais d'un emploi dans notre pays. u.s.