

Bruxelles / Paris, le 2 mai 2017

## **Pénurie de main d'œuvre en Europe centrale et orientale : une chance pour les ménages mais une menace pour les entreprises locales**

**L'évolution du marché du travail des pays d'Europe centrale et orientale (PECO) s'avère positive pour les ménages. L'augmentation des salaires et une faible inflation, combinées à l'amélioration de la confiance des consommateurs, ont conduit à une baisse du taux de chômage et à une hausse de la consommation. Mais l'embellie sur le marché du travail est telle que les entreprises sont désormais de plus en plus confrontées à la difficulté de recruter, notamment du personnel qualifié. La pénurie de main d'œuvre et l'augmentation du coût du travail qui s'ensuit suscitent des inquiétudes dans le milieu des affaires.**

Le marché de l'emploi dans la région d'Europe centrale et orientale continue de s'améliorer. Le taux de chômage a atteint son plus bas niveau jamais enregistré et, dans la plupart des PECO, les statistiques du chômage sont meilleures que la moyenne enregistrée dans l'Union européenne. Ces chiffres se sont très nettement améliorés ces deux dernières années. La revalorisation des salaires, le faible taux d'inflation et le sentiment de confiance du consommateur ont fait de la consommation des ménages le principal moteur de la croissance économique. La plupart des PECO ont enregistré une dynamique positive des salaires ces dernières années. Depuis 2010, le salaire brut a bondi de plus de 30% en Roumanie et en Bulgarie et de plus de 20% en Hongrie et en Pologne.

### **Négociation salariale, faible taux de natalité et émigration à l'origine de cette pénurie**

Néanmoins, alors que les ménages et l'activité économique de la région profitent de ces évolutions, les entreprises souffrent face à l'accroissement du pouvoir de négociation salariale et sont contraintes d'accepter des charges de rémunération plus élevées. Plusieurs facteurs expliquent cette pénurie de la main d'œuvre : la forte demande interne et externe, la faible croissance démographique et l'émigration vers les pays d'Europe de l'Ouest. Un nombre croissant d'entreprises affirme que cette situation est un frein à leur développement.

Même celles qui rémunèrent le mieux ont, elles-aussi, des difficultés à recruter. Le nombre de postes vacants atteint un niveau particulièrement élevé en République tchèque et en Hongrie. Les augmentations de salaire tendent actuellement à dépasser les gains de productivité. Un point positif toutefois : le coût de la main d'œuvre dans la région reste trois fois inférieur à la moyenne des pays d'Europe de l'Ouest.

Cet écart avantageux pour les PECO en termes de coûts unitaires de la main d'œuvre ainsi que leur proximité géographique et culturelle devraient continuer de favoriser leur compétitivité. Néanmoins, ces avantages pourraient être compromis à moyen terme si l'émigration des employés les plus jeunes et les plus spécialisés devait se poursuivre.

### Plusieurs solutions possibles

Les entreprises continueront d'être confrontées à la pénurie de main d'œuvre, notamment des personnes qualifiées. Selon de récentes études, les professions telles que chauffeurs et ingénieurs font partie des postes les plus difficiles à pourvoir en Europe centrale et orientale.

Inciter les émigrés à revenir et s'ouvrir à plus d'immigration permettrait de pallier la pénurie de main d'œuvre. Ceci nécessiterait d'améliorer la gouvernance et d'aborder la question des réticences liées à l'accueil des migrants. Un retour en masse des émigrés dans leur pays natal est toutefois très peu probable. Ceux qui auront été concernés par le Brexit (ou un autre scénario similaire) seront plus enclins à rechercher du travail dans d'autres pays d'Europe de l'Ouest, vu la grande différence des revenus entre les régions.

Encourager les minorités, les femmes (dont le taux de participation demeure peu élevé en comparaison avec l'Europe de l'Ouest : 61% en Pologne, 59% en Hongrie, 57% en Roumanie, contre 79% en Suède, 72% en Allemagne et 71% en Autriche), et les seniors à s'engager sur le marché du travail et développer les programmes de formation professionnelle et d'éducation supérieure pourrait aussi contribuer à remédier au problème.

#### CONTACTS MEDIA:

Kris DEGREEF – T. +32 (0)2 404 01 07 [kris.degrees@coface.com](mailto:kris.degrees@coface.com)

Maria KRELLENSTEIN - T. +33 (0)1 49 02 16 29 [maria.krellenstein@coface.com](mailto:maria.krellenstein@coface.com)

Justine LANSAC – T. +33 (0)1 49 02 24 48 [justine.lansac@coface.com](mailto:justine.lansac@coface.com)

#### A propos de Coface

Coface, un leader mondial de l'assurance-crédit, offre à 50 000 entreprises du monde entier des solutions pour les protéger contre le risque de défaillance financière de leurs clients, sur leur marché domestique et à l'export. Le Groupe, dont l'ambition est de devenir le partenaire assurance-crédit global le plus agile du secteur, est présent dans 100 pays et compte 4300 salariés. Son chiffre d'affaires consolidé s'élève à 1,411 Md€ en 2016. Chaque trimestre, Coface publie ses évaluations du risque pays et du risque sectoriel, en s'appuyant sur sa connaissance unique du comportement de paiement des entreprises et sur l'expertise de ses 660 arbitres et analystes crédit localisés au plus près des clients et de leurs débiteurs.

[www.coface.be](http://www.coface.be)

Coface SA. est coté sur le Compartiment B d'Euronext Paris  
Code ISIN : FR0010667147 / Mnémonique : COFA

