

(1909 mots dans ce texte) - lu : 197 Fois 
Formations RH

- DESS
- DEA
- Master/ 3eme cycle
- Formations Professionnelles

 - Catalogue - 

Metiers RH

- Contrôleur de gestion sociale
- Chef de projet SIRH
- Technicien Paie
- Chargé de communication interne
- << métiers RH >>

Espaces Emplois

- Conditions
- Déposez votre CV
- CV de + 3 Mois
- CV récents
- Déposez votre Offre
- Offres d'emplois RH

Logiciels RH

- Paie
- Recrutement
- GRH
- Compétences
- Formation
- Gestion des Temps
- Administration
- Evaluation
- << Liste complète >>

identification

- Faites connaître Indice RH
- Inscription Newsletter

Tarifs & Abonnements

- Publier un article
- Abonnement NEW
- Infos Indice RH
- Plan Media / Publicité
- Marketing RH
- **RSS**

Evaluations


Testez les Outils PerformanSe

Synthèse RH - Octobre 2006 (Abonnés)

- Revue du Web
- Actu RH
- Relations sociales
- Tendances RH
- Formations
- Recrutement
- Pratiques RH
- << Votre compte >>

Expertise RH (accès libre)

 - Thèmes RH - 

- Dossiers RH
- Avis d'experts & Interviews

Le marché de l'emploi

Pays à fort potentiel de croissance, les PECO (Pays d'Europe Centrale et Orientale) possèdent des particularités propres à leur histoire et leur culture. Deux notions clés à maîtriser pour comprendre les spécificités du marché de l'emploi. CEO Europe vous propose de partager son expertise pour mieux profiter des opportunités de business à saisir.

A/ Un taux de chômage disparate : de 6 à 18 % selon les pays

Le taux de chômage est très variable selon les pays. Le taux le plus élevé se trouve en Pologne, avec 18% de chômeurs et le plus faible en Estonie, avec 6% de chômeurs. Les différences peuvent également être importantes à l'intérieur d'un même pays. Ainsi, en règle générale, l'activité économique est concentrée dans les capitales et les grandes villes, au détriment des régions rurales. Les habitants des pays de l'ancien bloc soviétique ne sont pas très mobiles et ne "suivent" pas l'emploi. Souvent, ils préfèrent rester au chômage pour ne pas quitter leur zone de résidence... Par conséquent, la demande de main d'oeuvre excède l'offre dans les capitales, tandis que, dans les petites villes et les zones rurales, le taux de chômage peut être très élevé, atteignant 60% dans certaines régions.

B/ L'industrie et les technologies avides de main-d'oeuvre

L'industrie et le secteur des technologies de l'information sont de retour sur le devant de la scène. Des investissements massifs sont en cours dans les industries automobiles et électroniques en Europe centrale. Ces investissements apportent avec eux des sous-traitants qui doivent se rapprocher de leur base de clients. Cela crée une demande très forte en managers expérimentés dans le secteur de l'industrie. Les pays d'Europe centrale ont de bonnes traditions manufacturières et un vivier conséquent de professionnels disponibles.

Aussi, les sociétés de technologies et de télécoms ont créé leurs centres de développement dans la région. Traditionnellement, le système éducatif a toujours été fort en sciences et ingénierie et les universités de la région dispensent une éducation de haut niveau sur ces domaines. Cela rend la région très attractive pour les entreprises de technologies.

C/ Des employés jeunes et qualifiés : jusqu'à 50 % de la population diplômée à l'université

C'est une tradition : les jeunes entrent sur le marché du travail rapidement après leur diplôme. Ainsi, c'est soit à l'âge de 18 ans, soit entre 21 et 23 ans, qu'ils occupent leur premier emploi. Et il n'est pas rare que les étudiants travaillent pendant leurs études, soit par manque de soutien familial, soit par mauvais financement de prêts étudiants. Le nombre des diplômés d'universités est très élevé, parfois proche de 50% de la population, et il augmente avec la multiplication des cours du soir et des cours par correspondance. Par exemple, en Estonie, le nombre d'étudiants inscrits à l'université, y compris ceux qui sont en cours du soir ou par correspondance, atteint à 12% de la population active... Néanmoins, la formation professionnelle souffre et il devient de plus en plus difficile de trouver des ouvriers jeunes bien qualifiés.

Avec les changements qui sont survenus au début des années 90, et l'arrivée des entreprises internationales dans la région, la clé pour une carrière à succès était la connaissance de l'anglais et de l'allemand. Les jeunes, prêts à apprendre et à voyager, ont pris l'avantage dans ce contexte, en acquérant des connaissances linguistiques, et ont été capables de décrocher des emplois de managers assez rapidement. Les professionnels de 30-45 ans sont aujourd'hui appelés les "winners"...

- Benchmark RH

Brèves & actus RH (Accès libre)

- Politique & Réglementaire
- Relations sociales
- Juridique
- Europe & International

- Recrutements & embauches
- Interim & transition
- Formations RH

- Du nouveau -

Tendances RH (Accès libre)

- Chiffres & tendances
- Sondages & Enquetes RH

Zoom RH (Accès libre)

- Zoom RH -

Revue de presse...

- Revues de Presse Mensuelles
- Revues de Presse - thématiques
- Revues de Presse - Sociétés
- Revues de Presse - Social
- Nominations

Année 2005

Année 2004

Année 2003

Année 2002

Année 2001

Année 2000

Archives

La génération plus âgée a perdu contact avec le marché du travail, dans la mesure où l'apprentissage des langues étrangères était inexistant derrière le rideau de fer, si on exclue les écoles des services secrets gouvernementaux... De ce fait, la génération des 50 ans et plus est aujourd'hui composée d'ouvriers ou de chefs de petites entreprises. Les personnes encore plus âgées sont très majoritairement au chômage. La bonne nouvelle, c'est qu'il y a un nombre conséquent de jeunes managers entre 30 et 45 ans, qui ont une expérience du management au sein de compagnies internationales. Ils ont atteint un sommet au niveau de leur carrière dans leur pays, et ils cherchent de nouveaux défis pour les trente ans de carrière qu'il leur reste... Ils sont éduqués, motivés et déterminés à jouer un rôle majeur dans l'Europe future.

D/ Le travail temporaire à développer

Le secteur du travail temporaire est encore très immature, avec moins de 0,5% des employés engagés par des agences de travail temporaire, même dans les pays où ce secteur est plus développé, comme en Hongrie. Dans des pays comme la Lituanie et la Lettonie, cette forme d'emploi est réellement une exception. La base clients des agences de travail temporaire est le business international. Les entreprises locales n'ont pas été très réceptives à cette forme d'emploi, car elles préfèrent "posséder" leurs employés plutôt que de les louer. La force de travail est plus perçue comme une "communauté" qu'une "commodité". Avec le développement de l'économie de marché, le recours à l'interim, notamment pour les cadres dirigeants, devrait croître rapidement, créant un vivier de ressources compétentes.

E/ Un fort attachement à la valeur « Travail »

L'âge légal de la retraite est différent selon les pays, voire dans certains pays, différent selon le sexe des employés... En moyenne, les employés partent à la retraite entre 63 et 68 ans, et l'on pense que cet âge moyen va encore augmenter dans les prochaines années. La durée légale du travail est en moyenne de 40 heures par semaine. Néanmoins, et c'est symptomatique de la région, l'implication envers le travail est très forte, et les gens font souvent des heures supplémentaires sans rémunération. Cela vient de la culture et des traditions familiales, qui placent très haut les valeurs de l'éthique et du travail.

F/ La loi et les conventions collectives structurent le marché

C'est la loi qui règle les conventions collectives... Il y a des accords spécifiques aux entreprises, en revanche, la convention collective d'une industrie donne juste des lignes de conduite adaptées au niveau de l'entreprise. Chaque société négocie ses propres termes du contrat dès lors qu'un syndicat y est formé.

En cas de litige...

Il y a un principe de médiateur pour régler les conflits. Si cela s'avère inefficace, la cour doit prendre une décision. L'efficacité du système est toute relative, car les parties manquent souvent d'expérience. Par exemple, s'il y a une grève hostile, voire illégale, les employeurs n'ont aucun appui ou protection.

Les contrats de travail.

Fondamentalement, il existe deux types de contrat de travail : employé ou travailleur autonome. Le nombre de ces derniers est en train de baisser, dans la mesure où la taxation de leur activité devient de plus en plus compliquée. Le travail temporaire n'est pas défini légalement dans la moitié des pays de la région. Actuellement, le code du travail subit un examen dans la région de manière à le rendre compatible avec les pratiques d'emploi temporaire existantes. Mais la législation du travail s'appuie sur les pratiques du continent européen et l'on trouve beaucoup de similarités avec le code du travail allemand.

Les impôts et charges sociales.

Là encore, il y a une grande différence selon les pays. En règle générale, l'impôt sur le revenu est imputé sur le revenu des employés. Le taux d'imposition est progressif en Hongrie, Lituanie, Pologne et Tchéquie (de 14 à 40%), alors qu'il est fixe et oscille entre 20 et 25% en République slovène, Estonie et Lettonie. Les cotisations sociales restent de la responsabilité des employeurs. Comme les fonds de pension rivaux n'ont été introduits que récemment, ces cotisations supportent la charge de la solidarité envers les personnes âgées. Ainsi, les compagnies paient entre 30 et 40% des salaires bruts pour financer les assurances maladies et les charges sociales.

G/ En conclusion : des compétences locales à valoriser

Logiciels RH

Annuaire des Conseils en Recrutement

- Conseil en recrutement - par département

- Paris - Idf -

- par Ville -

Annuaire

- Conseil en recrutement
- Conseil en management
- Coach(s)
- OPCA
- Bilans de compétences
- théâtre & Jeux
- L'essentiel du Net
- APEC, ANPE...

Annuaire

Forum RH

- Toutes vos questions



Repertoire de site Web

- Liens Web
- Référencer votre site Web

Biblio RH

- Communication
- Emploi - CV - tests
- Droit
- Efficacité
- Formation

- Archives -

Glossaire RH

• De A...à Z

Dico RH

Agenda RH

- Agenda 2006 -

Essentiels RH

- VAE
- Salaires
- Tests
- TBS
- SIRH
- Relations sociales
- Référentiels
- Qualité RH
- Qualifications
- Poste
- rémunération
- Plan social
- Pilotage social
- Organisation
- Motivation
- Mobilité Inter
- Lois
- Intranets
- Intégration
- Guide Manager
- GPEC
- Formation
- Fonction RH
- Flexibilité
- Fidélisation
- Ethique
- Epargne
- Encadrement
- Culture
- Communication
- Changement
- Appréciation

Livres...livres

La croissance économique exponentielle des pays d'Europe de l'Est et d'Europe Centrale représente une véritable opportunité pour les pays voisins d'Europe de l'Ouest, à la condition essentielle de bénéficier de ressources opérationnelles locales qui intègrent parfaitement la culture et le tissu économique de la région. CEO Europe vous accompagne dans cette démarche afin d'optimiser votre implantation et/ou favoriser votre développement local en vous faisant bénéficier de son savoir-faire et de sa base unique de profils certifiés dans les PECO.

Dossier réalisé par ICEO / site Web : www.ceo-europe.com 33 (0)147 701 998

CEO Europe est partenaire de CVO Group, numéro 1 du recrutement en ligne dans les pays d'Europe Centrale et d'Europe Orientale. CEO Europe développe dans ces pays son offre de Management on demandTM. Les clients de CEO Europe et de CVO Group bénéficient des solutions de recrutement et de management de transition au sein de ces pays. En effet, depuis leur intégration à l'Union Européenne, le 1er mai

2004, les PECO, représentent de réelles opportunités en tant que relais de croissance de proximité au sein de l'Union Européenne. Par ce partenariat, CEO Europe étend également son offre de management de transition à des profils de middle management, CVO Group étant majoritairement actif sur ce segment de recrutement.



Plateforme de
Compétences RH

Participez à nos
Enquêtes RH

Inscrivez vous
à la lettre d'informations

[[Retour vers Expertise RH - Culture](#) | [Index des Rubriques](#)]

- Généralités
- Management
- RH
- NTIC, ERP, Intranet

Livres...livres



Archives Newsletter Indice RH 2004/ 2005/2006

- News No 147
- News No 148
- News No 149
- News No 150
- News No 151
- News No 152
- News No 153
- News No 154
- News No 155
- News No 156



- News No 157
- News No 158
- News No 159
- News No 160
- News No 161
- News No 162
- News No 163
- News No 164
- News No 165
- News No 166
- News No 167