
Mobilité professionnelle en Europe : entre changement et continuité

Pawel Adrjan, Annina Hering, Alexandre Judes, Alassane-Anand Ndour
Indeed Hiring Lab

Juin 2022

indeed

Pawel Adrjan, Annina Hering,
Alexandre Judes, Alassane-Anand Ndour
Indeed Hiring Lab
Juin 2022

L'Indeed Hiring Lab est une équipe internationale d'économistes, de chercheurs et de spécialistes des données dont le travail consiste à fournir des informations qui contribuent à alimenter les conversations sur le marché du travail au niveau mondial.

L'Indeed Hiring Lab produit des recherches sur des sujets relatifs au marché du travail mondial en utilisant les données exclusives d'Indeed, des données d'enquête et des sources publiques. Nos recherches sont à la disposition des médias, des chercheurs, des décideurs politiques, des demandeurs d'emploi et des employeurs afin de les aider à comprendre le monde du travail.

Veillez nous contacter à l'adresse hiringlabinfo@indeed.com.

Pour toute question relative aux médias, veuillez contacter EMEA_PR@indeed.com.

Remerciements : Nous tenons à remercier Felix Altmann, Sarah Carroll, Lewis Dean, Agnès Gicquel, Svenja Gudell, Fabian Hans, Laura Hegarty, Kelly Oude Veldhuis, Rachel Robinson, Margot Schneider et Tara Sinclair pour leurs commentaires et suggestions utiles.



Pawel Adrjan

Pawel Adrjan est directeur de la recherche économique de la région EMEA à l'Indeed Hiring Lab, où il développe des informations exploitables sur le marché du travail afin d'aider les entreprises et les décideurs politiques à prendre de meilleures décisions. Il est également chercheur en économie au Regent's Park College d'Oxford. Au cours des deux dernières décennies, Pawel a travaillé en Europe et aux États-Unis, occupant des postes de direction dans la gestion des risques chez Goldman Sachs et Barclays à New York et à Londres. Il est diplômé de l'Université de Pennsylvanie et de l'Université de Warwick, et possède un doctorat en économie de l'Université d'Oxford.



Annina Hering

Annina Hering est économiste à l'Indeed Hiring Lab en Allemagne. Auparavant, elle était chercheuse postdoctorale à l'institut Max-Planck pour l'étude des sociétés, où elle était membre de l'École internationale de recherche Max Planck sur la constitution sociale et politique de l'économie (International Max Planck Research School on the Social and Political Constitution of the Economy, IMPRS-SPCE). Elle est titulaire d'une licence en politique et société de l'Université de Bonn, d'un master of science (MSc) en sociologie et recherche empirique et d'un doctorat en sciences sociales de l'Université de Cologne.



Alexandre Judes

Alexandre Judes est économiste à l'Indeed Hiring Lab en France. Avant de rejoindre Indeed, il a travaillé chez Rexecode, où il était responsable du portefeuille de l'économie numérique et a travaillé sur de multiples questions politiques telles que la compétitivité française, la réforme du marché du travail et l'intégration européenne. Son expérience passée comprend également la banque d'investissement, le conseil et l'administration publique. Il est diplômé en finance et économie de l'ENSAE Paris.



Alassane-Anand Ndour

Alassane-Anand Ndour est spécialiste principal des données chez Dataiku, où il analyse de grands ensembles de données de produits pour fournir des informations et des recommandations aux clients. Auparavant, il était associé de recherche senior à l'Indeed Hiring Lab, où il aidait les économistes dans la collecte et l'analyse de big data. Alassane est titulaire d'une licence de l'Université Concordia, d'une maîtrise en économie de l'Université Warwick et d'une maîtrise en science des données de la ville de l'Université de Londres.

Introduction

La pandémie a eu un impact considérable sur le mouvement des personnes et des marchandises à travers les frontières. Pourtant, contrairement au commerce international, qui est toujours paralysé par les perturbations des chaînes d'approvisionnement, le mouvement des personnes à travers les frontières affiche une résilience surprenante à en juger par le rebond rapide de la recherche d'emploi transfrontalière sur la plateforme d'Indeed en 2022. Contre toute attente, l'activité des demandeurs d'emploi mobiles à l'international est sur le point de revenir aux niveaux d'avant la crise. Les recruteurs et les dirigeants doivent comprendre ces évolutions pour recruter ou définir les politiques publiques.

La mobilité des demandeurs d'emploi pourrait même atteindre de nouveaux sommets grâce à de puissantes forces à long terme, telles que la numérisation et le vieillissement de la main-d'œuvre, qui modifient les compétences dont les employeurs ont besoin et la disponibilité des travailleurs. Associées aux chocs géopolitiques, tels que le Brexit, la guerre en Ukraine et les troubles politiques à Hong Kong, ces transformations changent la donne pour le marché du travail européen. Certains pays profitent déjà de l'augmentation de la recherche d'emploi et de la mobilité à l'international pour combler les lacunes dans l'offre de main-d'œuvre nationale. Pour leur part, les entreprises font face à concurrence de plus en plus intensive pour trouver des talents sur un marché mondial où les frontières traditionnelles ont disparu.

Notre rapport, qui s'appuie sur des données uniques et précises provenant de centaines de millions de recherches d'emploi et d'offres d'emploi sur Indeed, montre que la révolution du travail à distance et les pénuries de main-d'œuvre généralisées causées par la pandémie sont susceptibles de stimuler la mobilité transfrontalière dans tous les segments de la main-d'œuvre. Les employeurs bien préparés peuvent se positionner pour tirer parti de cette transformation. Ce rapport fournit un inventaire des pratiques innovantes qui peuvent guider les recruteurs et aider les employeurs à naviguer dans les opportunités et les défis des marchés du travail européens post-pandémie.





Contenu

Introduction	06
À propos de ce rapport	10
Principaux résultats	12
1. La mobilité transfrontalière rebondit après la pandémie	19
La migration devrait se développer compte tenu de l'assouplissement des voyages à l'international et de l'intensification de la recherche d'emploi.	20
Les Européens recherchent à nouveau des emplois en dehors de leur pays d'origine	22
L'Europe est également une destination de plus en plus prisée par les demandeurs d'emploi provenant d'autres continents	24
Les emplois bien rémunérés dans les domaines de la gestion, des affaires, de la finance et des services professionnels alimentent la mobilité transfrontalière	26
2. Le travail à distance, la pénurie de main-d'œuvre et la géopolitique sont des catalyseurs pour l'avenir de la mobilité transfrontalière	29
Les demandeurs d'emploi étrangers sont intéressés par les postes en télétravail	30
Les emplois difficiles à pourvoir reçoivent plus de clics de la part de demandeurs étrangers que les emplois moyens	32
Les événements géopolitiques ont un impact sur la recherche d'emploi et la migration	36
3. Les économies riches et ouvertes en meilleure position	43
Présentation de la mesure du score d'intérêt net : Mobilité professionnelle en Europe :	44
Quels sont les éléments entraînant l'évolution de l'attractivité d'un pays ?	47
Qu'est-ce qui a changé avec la pandémie ?	48
4. Les employeurs se préparent à un rebond de la migration internationale	51
Les employeurs européens sont désireux d'embaucher des travailleurs étrangers en 2022	52
Embaucher des travailleurs étrangers peut être difficile	56
Les entreprises prennent des mesures concrètes pour attirer des candidats étrangers	58
5. Conclusion : Que signifie l'évolution des tendances de recherche d'emploi à l'internationale pour le recrutement ?	61
Points à retenir pour les employeurs	62
Données supplémentaires sur le pays (Autriche, Belgique, France, Allemagne, Irlande, Italie, Pays-Bas, Pologne, Espagne, Suède, Suisse, Royaume-Uni)	64
Méthodologie	78

À propos de ce rapport

La migration est une caractéristique permanente de la société européenne. Par exemple, plus de 8 % des près de 450 millions de résidents de l'Union européenne sont nés en dehors de ses frontières. Au Royaume-Uni, la population née à l'étranger est estimée à 14 %, un chiffre qui monte jusqu'à 37 % à Londres. La migration est un sujet controversé dans le monde entier, mais la capacité qu'à la main-d'œuvre à traverser les frontières est vitale pour le bon fonctionnement du marché du travail.

La pandémie de Covid-19 a temporairement changé la situation migratoire en arrêtant les voyages internationaux et en plongeant le monde dans une crise économique. Les restrictions de santé publique ont rendu difficile

pour de nombreuses personnes de déménager dans un autre pays pour travailler, tandis que les opportunités d'emploi se faisaient rares. Mais la pandémie arrive à son terme, soulevant des questions importantes et actuelles :

- Que suggèrent les tendances actuelles de recherche d'emploi transfrontalière pour l'avenir de la migration internationale en Europe ?
- Comment les pénuries de main-d'œuvre après la pandémie, l'augmentation des postes en télétravail et l'instabilité géopolitique transforment-elles la recherche d'emploi en permettant à une part importante de la population active de travailler depuis n'importe où dans le monde ?
- Quels pays en tireront profit ?
- Que peuvent faire les employeurs pour exploiter le vivier florissant de talents venant du monde entier ?

Pour répondre à ces questions, nous utilisons des données uniques et opportunes sur la recherche d'emploi et les offres d'emploi de la plateforme mondiale d'Indeed, complétées par des enquêtes récentes et les dernières statistiques officielles sur la migration. L'un des avantages des données de recherche d'emploi d'Indeed est sa portée mondiale, cela nous permet d'obtenir non seulement des données au niveau local ou national, mais également de mettre en lumière les grandes tendances paneuropéennes et mondiales du marché du travail. Un autre avantage est que la recherche d'emploi en ligne est fortement corrélée à la migration. L'échelle, la rapidité et la pertinence des données aident à mettre en lumière les facteurs possibles de migration internationale liée au travail et à projeter les flux migratoires futurs après la pandémie.

La plateforme d'Indeed fournit le plus grand ensemble de données de ce type, comprenant des informations anonymisées sur plus de 800 millions de recherches d'emploi transfrontalières effectuées entre janvier 2019 et avril 2022, et plus de 100 millions d'offres d'emploi. En outre, ce rapport utilise les données d'enquêtes auprès des employeurs et des travailleurs qu'Indeed Hiring Lab a commandées dans huit pays en mars 2022.

Nous nous concentrons sur 32 pays d'Europe, dont l'Espace économique européen, la Suisse et le Royaume-Uni. Tout au long de ce rapport, les références à l'Europe et aux demandeurs d'emploi européens sont basées sur ce groupe de pays, qui couvrent ensemble une grande partie du continent européen.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

Rebond dans la recherche d'emploi transfrontalière

La recherche d'emploi transfrontalière a **rebondi** après le faible niveau atteint durant la pandémie. Cela laisse entrevoir un potentiel important de **nouvelles arrivées de travailleurs immigrés** sur les marchés du travail européens les plus attractifs à mesure que la pandémie s'atténue.

- **Européens** : Les demandeurs d'emploi européens sont de plus en plus nombreux à rechercher un emploi en dehors de leur pays d'origine, à la fois en Europe et en dehors de l'Europe. Les recherches transfrontalières par les demandeurs d'emploi européens sont toujours **inférieures de 10 %** à leur moyenne de 2017-2019, mais elles sont en forte hausse par rapport au niveau le plus bas de la pandémie durant laquelle elles étaient inférieures de 32 %. [Voir page 22.](#)
- **Non-européens** : Les postes disponibles en Europe sont plus recherchés par les non-Européens. Les recherches entrantes depuis l'extérieur de l'Europe sont de **38 %** supérieures à la moyenne de 2017-2019, en hausse par rapport au niveau le plus bas de la pandémie, 31%. [Voir page 24.](#)

Qu'est-ce qui stimule la mobilité transfrontalière ?

Le rebond de la recherche d'emploi transfrontalière est soutenu par une multitude de facteurs. Certains, tels que les compétences et la rémunération, étaient déjà des moteurs puissants avant la pandémie. D'autres, comme l'augmentation du travail à distance, la pénurie de main-d'œuvre et la géopolitique, sont plus forts qu'auparavant.

- **Salaires plus élevés** : Les offres pour des **postes hautement rémunérés**, tels que la gestion, les affaires, la finance et les services professionnels, qui ont tendance à nécessiter un haut degré de compétences et de qualifications, attirent environ **deux fois** plus de demandeurs d'emploi étrangers que d'autres emplois. Cela signifie que les employeurs qui offrent ces emplois peuvent puiser dans un vivier mondial de main-d'œuvre, ce qui nécessite une stratégie d'acquisition de talents et de valorisation de la marque de la part de l'employeur. [Voir page 26.](#)
- **Travail à distance** : En France, en Allemagne et au Royaume-Uni, les trois plus grandes économies et aimants européens pour la migration économique, les demandeurs d'emploi étrangers sont environ **deux à trois fois plus susceptibles** que les demandeurs d'emploi nationaux de rechercher et de postuler à des **postes en télétravail**. Cela suggère que les tâches qui peuvent être effectuées à distance ont le potentiel d'attirer un vaste vivier de travailleurs venant du monde entier. [Voir page 30.](#)



- **Pénurie de main-d'œuvre :** Pour les emplois **difficiles à pourvoir**, tels que les soins infirmiers, la médecine, l'ingénierie, la construction et l'informatique, les demandeurs d'emploi étrangers sont également plus fréquents. Ils sont souvent la seule option disponible lorsqu'il y a une pénurie de travailleurs ou un manque de compétences nécessaires pour ces emplois. [Voir page 32.](#)
- **Géopolitique :** Des facteurs non économiques affectent également les marchés du travail européens. Les modèles de recherche d'emploi capturent systématiquement les réactions aux **événements géopolitiques**, tels que les troubles politiques à Hong Kong ou la guerre en Ukraine. L'utilisation de la nouvelle version ukrainienne du site d'Indeed en Pologne, qui a reçu plus de réfugiés ukrainiens que n'importe quel autre pays, a rapidement augmenté, passant de zéro à environ 1,5 % de toutes les recherches d'emploi en Pologne d'ici la fin mars. [Voir page 36.](#)

PRINCIPAUX RÉSULTATS



Quels pays sont les plus attractifs pour les demandeurs d'emploi internationaux ?

Les pays à hauts revenus attirent la plupart des demandeurs d'emploi. En outre, les pays où les offres d'emploi ont rebondi le plus rapidement après la pandémie, suggérant un **marché du travail plus solide**, ont eu tendance à grimper dans le classement de l'attractivité au cours des deux dernières années.

- **Destinations les plus attrayantes** : Nous mesurons l'attractivité des marchés du travail pour les demandeurs d'emploi mobiles à l'international avec un **score d'intérêt net** qui tient compte de l'importance de chaque pays en tant que destination pour les demandeurs d'emploi basés dans d'autres pays, ainsi que la propension des demandeurs d'emploi basés dans ces pays à effectuer des recherches à l'étranger. **Le Luxembourg, la Suisse, le Royaume-Uni, l'Allemagne et l'Irlande** ont le plus grand excédent de recherches d'emploi à l'intérieur par rapport aux recherches d'emploi à l'extérieur, les mettant ainsi à la tête de notre classement. Ces pays sont les **destinations** les plus probables pour une migration nette liée au travail en Europe dans un avenir proche. Le Royaume-Uni conserve un rang élevé malgré la baisse post-Brexit de l'intérêt pour les emplois britanniques des candidats basés dans l'UE. [Voir page 44.](#)

Pays les plus attrayants pour les demandeurs d'emploi internationaux

1. Luxembourg
2. Suisse
3. Royaume-Uni
4. Allemagne
5. Irlande
6. Pays-Bas
7. France
8. Belgique
9. Espagne
10. Portugal

Source : Indeed

- **Santé du marché du travail :** Les pays où le marché du travail se remet plus rapidement de la pandémie, comme l'indiquent les offres d'emploi sur Indeed, notamment le Danemark, le Luxembourg et le Royaume-Uni, ont **amélioré leurs scores d'intérêt nets**, en partie parce que les demandeurs d'emploi nationaux sont devenus moins susceptibles de rechercher des emplois à l'étranger. Les pays tels que la Belgique, la Tchéquie et l'Espagne, où les marchés du travail se redressent plus lentement, font partie de ceux où le score d'intérêt net a le plus baissé. Les pays dont les scores d'intérêts nets sont les plus bas, comme la Roumanie, la Grèce, la Finlande et la Hongrie, semblent être les **sources les plus probables de migration économique** sur le continent dans les mois à venir. [Voir page 47.](#)

PRINCIPAUX RÉSULTATS



Comment les entreprises envisagent-elles d'embaucher des travailleurs étrangers ?

- **Plans d'embauche** : Les employeurs et les travailleurs se **préparent** à un rebond de la migration. Notre enquête auprès d'employeurs de huit pays montre que 64 % des entreprises « embaucheront certainement » ou « probablement » des travailleurs étrangers en 2022. [Voir page 52.](#)
- **Motivations** : Selon nos enquêtes, la **pénurie de main-d'œuvre** est la principale motivation pour recruter du personnel étranger, suivie de la nécessité d'apporter des **compétences en langue étrangère** et de la volonté de tirer parti des **qualifications** des candidats étrangers. [Voir page 54.](#)
- **Stratégies** : De nombreux employeurs prennent des mesures concrètes pour attirer des candidats étrangers, tels que la **publicité d'emplois dans d'autres pays**, la publication d'offres d'emplois dans plusieurs **langues** et le recours à des agences de recrutement étrangères ou des recruteurs internes disposant de compétences linguistiques étrangères. [Voir page 58.](#)

Quels sont les points à retenir pour les employeurs ?

- **Préparation** : Préparez-vous à l'arrivée attendue des candidats étrangers en comprenant d'où ils viennent et quels emplois les intéressent.
- **Pénurie de travailleurs** : Les postes à distance, bien rémunérés et difficiles à pourvoir ont tendance à recevoir une part importante de clics venant de l'étranger, ce qui indique que les employeurs confrontés à des pénuries de main-d'œuvre doivent élaborer des stratégies pour attirer ces demandeurs d'emploi.
- **Stratégies** : Pour accéder au vivier mondial de talents sur le marché du travail serré d'aujourd'hui, de nombreuses entreprises prennent des mesures spécifiques pour atteindre les travailleurs étrangers, comme publier des emplois à l'étranger, embaucher des recruteurs ayant des compétences linguistiques étrangères, tirer parti des programmes gouvernementaux ou rédiger des descriptions de poste en plusieurs langues.
- **Réfugiés** : Les travailleurs fuyant les conflits armés ou les persécutions peuvent représenter une riche source de talents, étant donné qu'ils ont souvent besoin de trouver un emploi de façon plus urgente par rapport aux demandeurs d'emploi moyen. Les employeurs peuvent ainsi trouver du personnel en tenant compte du large éventail de compétences et d'expériences qu'offrent ces candidats.
- **Langues** : Les employeurs peuvent mieux exploiter le vivier mondial de talents en évaluant les exigences linguistiques des différents postes et en aidant le personnel étranger à améliorer leurs compétences linguistiques et culturelles en matière de communication.
- **Rétention** : Il est essentiel de se concentrer sur la rétention, compte tenu du risque de fuite des cerveaux à mesure que la recherche transfrontalière s'intensifie, ce qui signifie garder un œil sur les besoins de la main-d'œuvre, connaître les salaires et les conditions de travail proposés par les concurrents et s'adapter en conséquence.

Le reste de ce rapport examine ces tendances plus en détail. En outre, l'annexe contient des profils de pays pour les **12 plus grandes économies d'Europe** (l'Autriche, la Belgique, la France, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni), avec des données sur les contributions des demandeurs d'emploi étrangers sur chaque marché du travail basées sur des modèles de recherche d'emploi transfrontaliers.



1. La mobilité transfrontalière rebondit après la pandémie

La recherche d'emploi internationale est un indicateur utile de l'intérêt des demandeurs d'emploi à traverser les frontières. Elle est corrélée aux modèles de migration réels et disponible avec un décalage beaucoup plus court que les statistiques officielles sur la migration liée au travail.

Au cours des deux dernières années, la pandémie et les restrictions relatives aux voyages internationaux et à la mobilité ont rendu difficile le déménagement dans un autre pays pour un emploi. Il en a résulté une baisse de la recherche d'emploi internationale ainsi qu'une diminution de la migration internationale.

Maintenant que la pandémie arrive à son terme, la mobilité transfrontalière a-t-elle repris ? Si tel est le cas, qu'est-ce que cela signifierait pour la mobilité post-pandémie et les futurs modèles de migration ? Et quelles seraient les implications pour le marché du travail européen, les pénuries de travailleurs et le recrutement ? Les tendances de recherche d'emploi sur Indeed fournissent des indices importants.

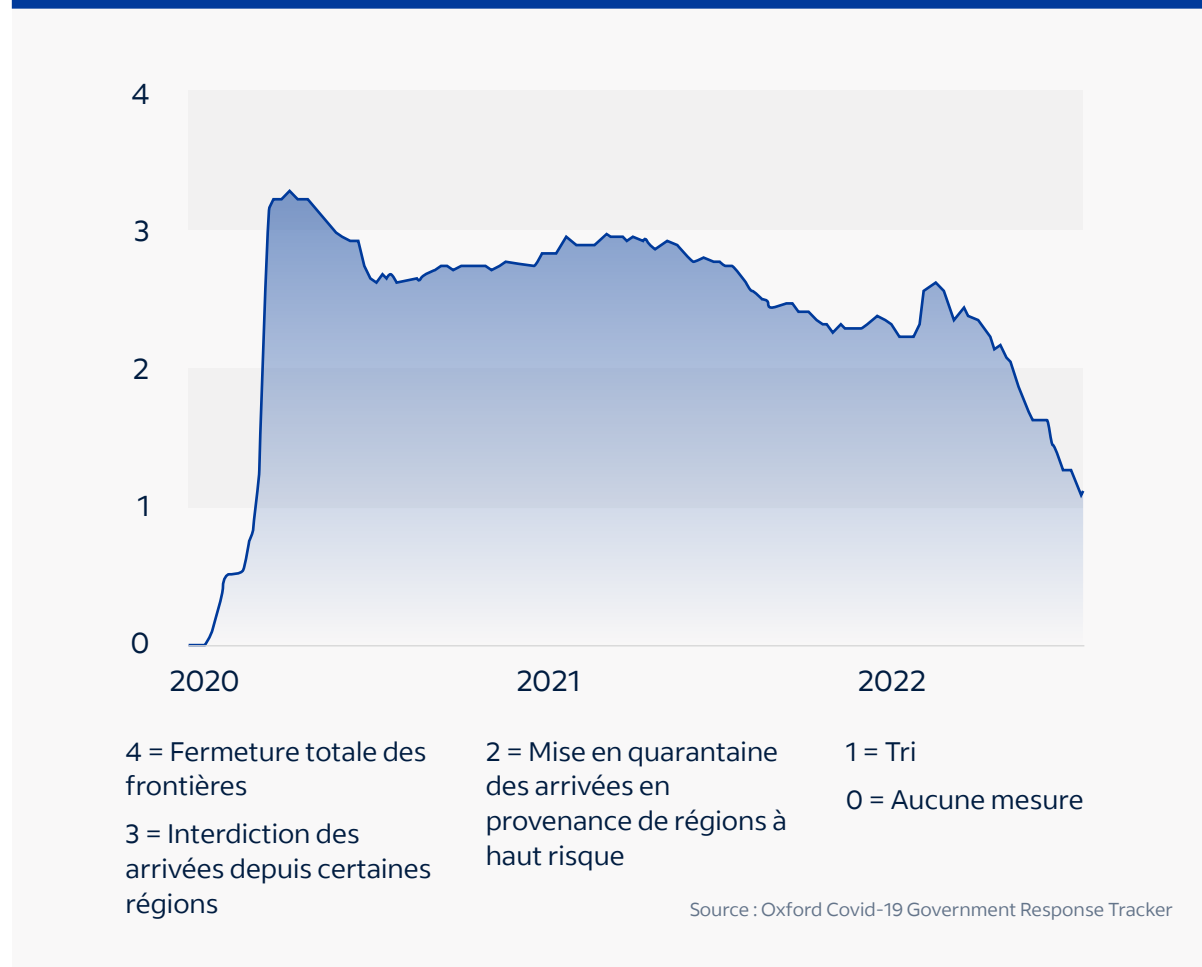
La migration devrait se développer compte tenu de l'assouplissement des voyages à l'international et de l'intensification de la recherche d'emploi.

La pandémie a incité les gouvernements à introduire un large éventail de restrictions en matière de santé publique à partir du début de 2020, y compris des limites strictes sur les voyages internationaux. Selon [l'Oxford COVID-19 Government Response Tracker](#), les restrictions de voyage les plus strictes en Europe allaient de la fermeture totale des frontières à interdiction d'arrivée en

provenance de certaines régions (*Figure 1*). Ces restrictions ont commencé à s'assouplir au deuxième semestre 2021. Cette tendance s'est accélérée début 2022, certains pays allant jusqu'à [supprimer complètement les restrictions de voyage](#), permettant à [plus de personnes de voyager](#) que durant la majeure partie de la pandémie, réduisant ainsi les obstacles à la migration internationale.

Figure 1 - Les restrictions sur les voyages internationaux se sont assouplies dans toute l'Europe

Moyenne sur 7 jours dans les pays de l'Espace économique européen (EEE), en Suisse et au Royaume-Uni jusqu'au 15 mai 2022

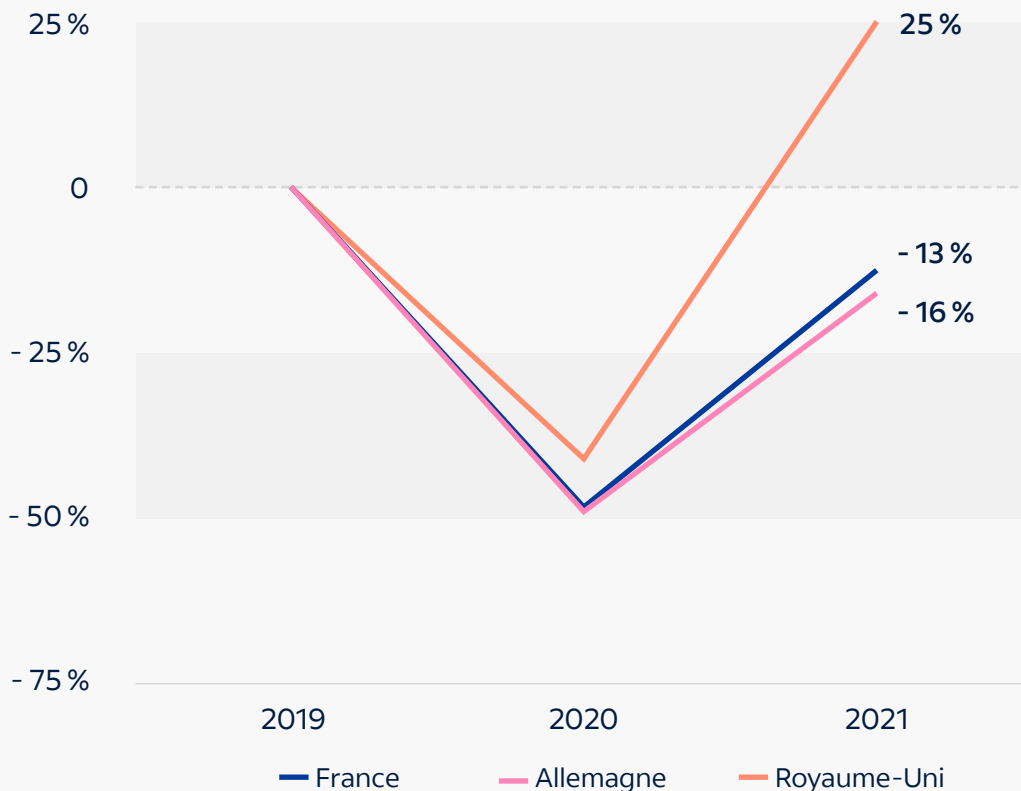


Alors que les restrictions de voyage s'assouplissent, les flux de migration liés au travail ont commencé à se rétablir. Les données des plus grandes économies d'Europe montrent que l'émission de visas de travail a rebondi suite aux niveaux les plus bas de la pandémie en 2021 (Figure 2). Alors que l'émission de visa de travail en 2021 était respectivement toujours de 13 % et de 16 % en inférieurs aux niveaux de 2019 en

France et en Allemagne, cela représentait des améliorations substantielles par rapport à la baisse de près de 50 % en 2020. L'inversion a été encore plus spectaculaire au Royaume-Uni, avec ses [nouvelles règles d'immigration post-Brexit](#), où la délivrance totale de visa de travail a monté en flèche pour dépasser de 25 % les niveaux de 2019 en 2021.

Figure 2 - L'émission de visas liés au travail a commencé à se rétablir dans les plus grandes économies européennes

Changement depuis 2019 (%)



Source : Ministère de l'Intérieur (France), office des Affaires étrangères (Allemagne), Bureau de l'Intérieur (Royaume-Uni)
France et Allemagne : visas de travail de longue durée, Royaume-Uni : tous les visas de travail

Les données de recherche d'emploi plus récentes montrent que l'intérêt des demandeurs d'emploi à se déplacer pour travailler continue de croître, ce qui peut laisser à penser que la migration liée au travail se rétablira davantage en 2022, sauf si des

changements inattendus sur les fronts de la santé publique ou géopolitique devaient survenir. La guerre en Ukraine est un bon exemple. Nous parlons de son impact dans la Section 2.

Les Européens recherchent à nouveau des emplois en dehors de leur pays d'origine

Alors que les restrictions de santé publique s'assouplissaient, la recherche d'emploi transfrontalière en Europe a rebondi. Nous voyons ce rebond dans les deux sens. D'une part, les Européens sont de plus en plus nombreux à rechercher un emploi en dehors de leur pays d'origine, à la fois en Europe et en dehors de l'Europe. D'autre part, les demandeurs d'emploi en dehors de l'Europe sont de plus en plus nombreux à rechercher des emplois en Europe. Cela suggère une demande refoulée de déplacement au-delà des frontières pour le travail, ce qui peut faciliter le recrutement pour

les employeurs dans les pays et les secteurs qui dépendent des travailleurs migrants.

Les recherches transfrontalières ont chuté de 32 % par rapport à la moyenne de 2017-2019, restant faibles pendant la majeure partie de 2020 et le premier semestre 2021.

Pour analyser les tendances de la recherche d'emploi internationale en Europe, nous avons calculé la part mensuelle de toutes les recherches par demandeurs d'emploi ayant des adresses IP dans l'Espace économique européen, en Suisse ou au Royaume-Uni et qui ont effectué des recherches sur un site Indeed dans un autre pays. Nous avons exclu les pays sans site Indeed, tels que la Bulgarie, la Croatie, Chypre, l'Estonie, la Lituanie, la Lettonie, Malte, la Slovaquie et la Slovaquie. Par définition, toutes les recherches sur Indeed sont effectuées par des utilisateurs situés dans ces pays sont transfrontalières. Nous avons utilisé des informations anonymisées sur plus de 800 millions de recherches d'emploi

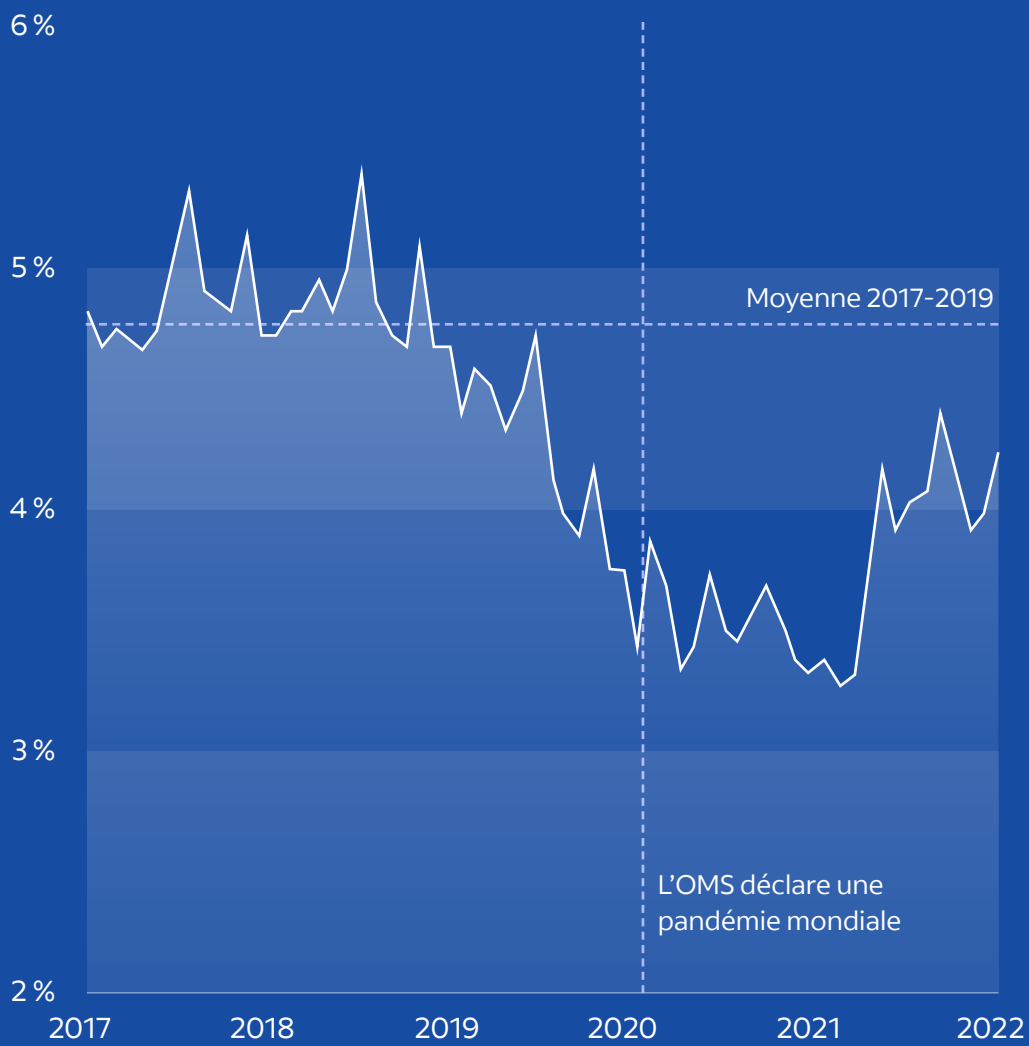
transfrontalières effectuées sur Indeed entre janvier 2019 et avril 2022.

Les demandeurs d'emploi européens ont intensifié leurs recherches d'emplois à l'étranger au deuxième semestre 2021 après plus d'un an d'activité internationale de recherche d'emploi inférieure à la moyenne (Figure 3). Avant 2019, la tendance était stable, avec une baisse progressive cette année-là, peut-être en raison du fait que les marchés du travail serrés ont créé de nombreuses opportunités dans les pays d'origine des demandeurs d'emploi. Ensuite, alors que la pandémie a touché l'Europe, les recherches transfrontalières ont chuté de 32 % par rapport à la moyenne de 2017-2019, restant faibles pendant la majeure partie de 2020 et le premier semestre 2021. Depuis, les recherches ont rebondi. Bien qu'ils soient toujours inférieurs de 10 % à la moyenne de 2017-2019 en avril 2022, la récente hausse indique que de plus en plus de demandeurs d'emploi déménagent ou envisagent de déménager pour le travail.

Lorsque les Européens recherchent des emplois en dehors de leur pays d'origine, ils ont tendance à rechercher principalement en Europe. Mais d'autres régions du monde sont également des destinations fréquentes. De janvier à avril 2022, l'Europe a été la destination de 62 % des recherches transfrontalières effectuées par les Européens, suivie par l'Amérique du Nord (26 %), l'Asie (8 %), l'Océanie (2 %), l'Afrique (1 %) et l'Amérique du Sud (0,6 %). L'Antarctique est arrivée en dernier avec seulement 0,01 %. [Les emplois en Antarctique](#) sont principalement des postes techniques dans des stations polaires.

Figure 3 - Les Européens recherchent à nouveau des emplois en dehors de leur pays d'origine

Part des recherches d'emploi dans un autre pays dans l'ensemble des recherches d'emploi réalisées par des demandeurs d'emploi européens sur Indeed jusqu'en avril 2022



Source : Indeed
Europe définie comme l'Espace économique européen, la Suisse et le Royaume-Uni

L'Europe est également une destination de plus en plus prisée par les demandeurs d'emploi provenant d'autres continents

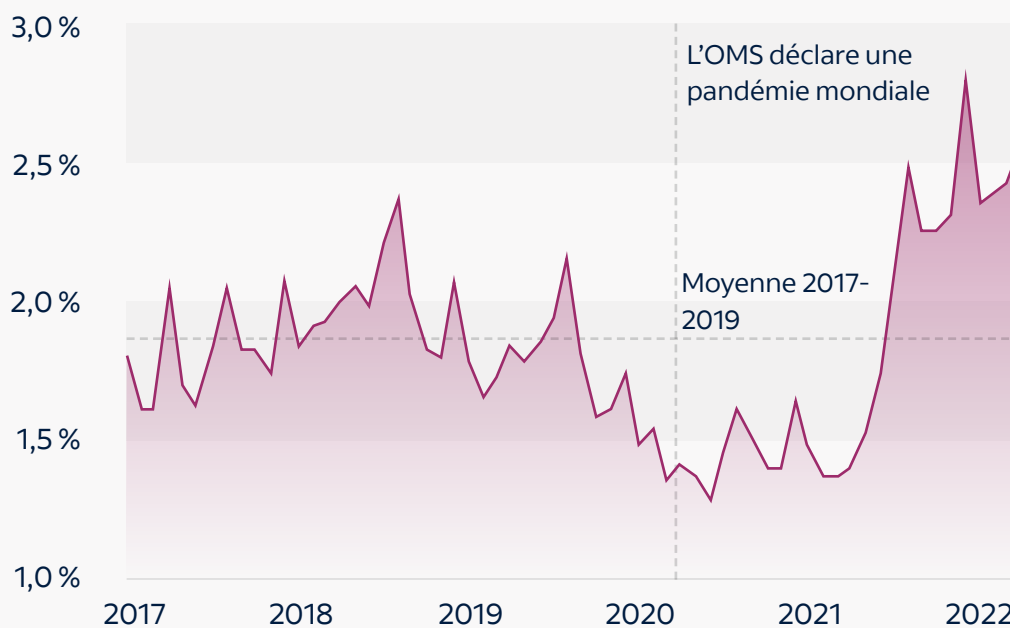
Les Européens ne sont pas les seuls à chercher davantage d'emplois dans les autres pays. Les demandeurs d'emploi en dehors de l'Europe recherchent eux aussi plus activement du travail sur le continent.

Nous avons analysé la tendance entrante en examinant la part mensuelle des recherches d'emplois européens provenant de l'extérieur de la région. Au cours de l'année 2020, la part

a chuté de 31 % en dessous de la moyenne de 2017-2019. Cependant, en avril 2022, elle a rebondi à 38 % au-dessus de la moyenne de 2017-2019 (Figure 4). Cela laisse supposer qu'il existe une forte demande refoulée de déplacements en Europe pour le travail. Pour les employeurs, cela signifie un accès aux talents mondiaux et la nécessité de gérer les défis pratiques qu'implique l'embauche de citoyens non européens.

Figure 4 - L'intérêt pour les emplois européens depuis l'extérieur de l'Europe a augmenté

Part des recherches depuis l'extérieur de l'Europe dans l'ensemble des recherches d'emplois en Europe sur Indeed jusqu'en avril 2022



Source : Indeed
Europe définie comme l'Espace économique européen, la Suisse et le Royaume-Uni



Les demandeurs d'emploi en dehors de l'Europe recherchent plus activement du travail sur le continent.

plus de détails sur les pays d'origine des demandeurs d'emploi à la recherche d'un travail dans certains grands pays européens.

Les demandeurs d'emploi des États-Unis, d'Inde, du Nigeria, de Turquie et des Émirats arabes unis ont le plus contribué au rebond récent. Les profils de pays à la fin de ce rapport contiennent

Les plus grands contributeurs au récent rebond des recherches d'emplois en Europe

1. États-Unis
2. Inde
3. Nigéria
4. Turquie
5. Émirats arabes unis
6. Canada
7. Pakistan
8. Brésil
9. Tunisie
10. Hong Kong

Source : Indeed

Les emplois bien rémunérés dans les domaines de la gestion, des affaires, de la finance et des services professionnels alimentent la mobilité transfrontalière

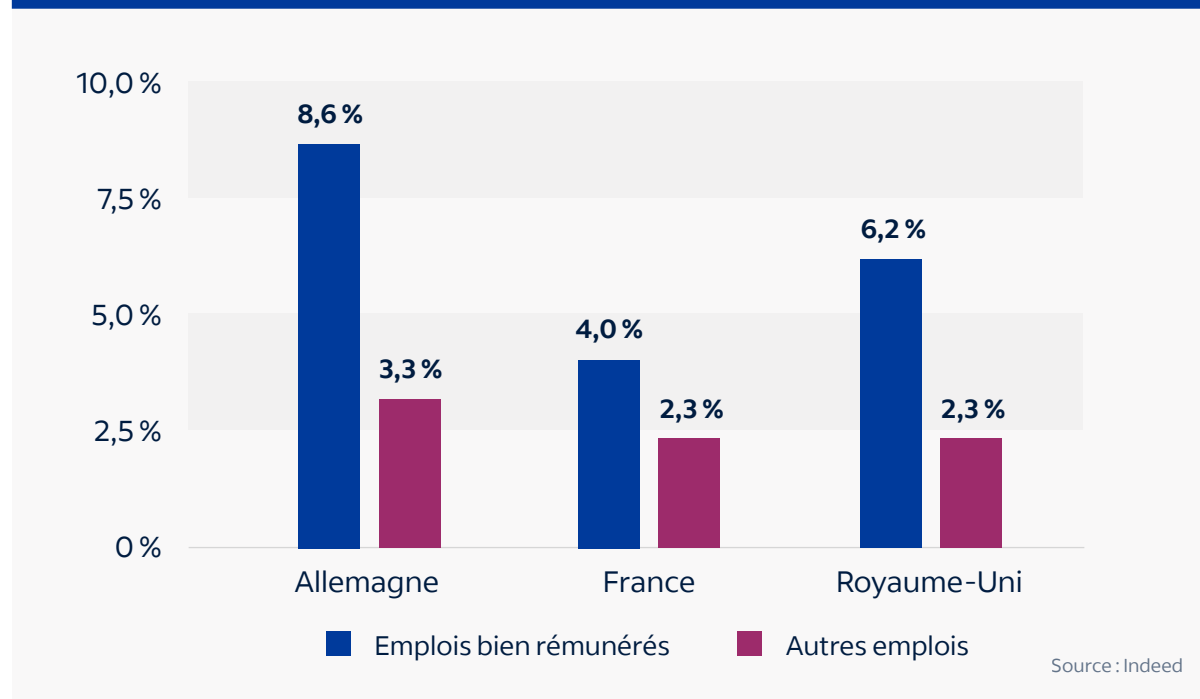
Les demandeurs d'emploi internationaux manifestent un plus grand intérêt pour certains emplois que d'autres. Les offres d'emploi dans les services de gestion, d'affaires, de finance et de services professionnels attirent plus de candidats venant de l'étranger que les autres emplois. Ces grandes catégories comprennent les emplois dans les secteurs de la banque et de la finance, de l'ingénierie, de la technologie et de la santé. En France, en Allemagne et au Royaume-Uni de janvier 2019 à avril 2022, la part des clics étrangers dans le total des clics était plus de deux fois plus élevée dans ces catégories que dans l'ensemble des emplois : 5,6 % contre 2,5 % en moyenne. Cela signifie

qu'il est plus facile pour les employeurs qui recrutent pour ces emplois à col blanc de recruter des candidats en dehors du pays que les employeurs qui tentent de pourvoir d'autres emplois.

Il existe cependant des différences entre les pays. *La figure 5* montre qu'en Allemagne, la part des clics étrangers sur les emplois dans ces métiers de col blanc était de 8,6 %, plus élevée qu'en France (4,0 %) ou au Royaume-Uni (6,2 %). Les employeurs français semblent donc plus dépendants des demandeurs d'emploi nationaux que les employeurs britanniques ou allemands.

Figure 5 - Les emplois bien rémunérés attirent les demandeurs d'emploi étrangers

Part des recherches de demandeurs d'emploi étrangers dans l'ensemble des recherches réalisées sur Indeed en France, en Allemagne et au Royaume-Uni, emplois bien rémunérés par rapport aux autres emplois



Il est important de noter que les emplois dans ces professions de col blanc où la part de clics de la part des demandeurs d'emploi étrangers est importante proposent un salaire élevé. Dans les trois pays que nous avons étudiés, au premier trimestre 2022, les emplois qualifiés et postes similaires annonçaient un salaire annuel médian de plus de 41 600 €, tandis que les emplois dans la gestion, les affaires

et la finance annonçaient un salaire annuel médian de 36 500 € (*Figure 6*). Il y avait un écart considérable avec les autres professions. La catégorie la plus rentable suivante, c'est-à-dire la vente et les métiers connexes, annonçaient un salaire médian d'environ 32 000 €, soit 12 % de moins les emplois dans la gestion, les affaires et la finance.

Figure 6 - Les salaires varient considérablement selon les catégories d'emploi

Salaire annuel médian annoncé par groupe professionnel en France, en Allemagne et au Royaume-Uni au premier trimestre 2022

Groupes professionnels	Salaire médian en EUR
1. Emplois qualifiés et postes similaires	41 645
2. Professions de gestion, d'affaires et d'opérations financières	36 500
3. Ventes et métiers connexes	32 110
4. Professions relatives à l'installation, l'entretien et la réparation	30 558
5. Professions de construction et d'extraction (et autres ressources)	30 000
6. Professions de production	28 023
7. Transports et déplacements de matériaux	28 023
8. Professions de service	28 023
9. Professions de bureau et de soutien administratif	25 688

Source : Indeed

Les enquêtes suggèrent systématiquement que le [salaire est un élément essentiel](#) dans la décision d'accepter une offre d'emploi. Toutes choses étant égales par ailleurs, plus le salaire proposé par un poste est élevé, plus les candidats seront nombreux à postuler.

Néanmoins, comme nous le démontrons dans la section suivante, des facteurs extérieurs à la combinaison salaire/compétences développée pendant la pandémie peuvent alimenter davantage la mobilité transfrontalière.



2. Le travail à distance, la pénurie de main-d'œuvre et la géopolitique sont des catalyseurs pour l'avenir de la mobilité transfrontalière

La rémunération et les compétences sont des questions récurrentes dans les conversations sur le marché du travail en Europe. Cependant, les employeurs doivent également prendre en considération tout un ensemble de questions supplémentaire, comme le travail à distance, la pénurie de main-d'œuvre et la géopolitique.

L'importance de ces facteurs a été considérablement amplifiée pendant la pandémie. Les données provenant de la France, de l'Allemagne et du Royaume-Uni montrent que ces facteurs sont associés à une mobilité transfrontalière plus élevée.

Les demandeurs d'emploi étrangers sont intéressés par les postes à distance

La pandémie a stimulé le travail à distance partout en Europe. Les recherches conjointes menées par Indeed et l'OCDE montrent que les [offres d'emploi à distance](#) ont considérablement augmenté pendant la pandémie dans presque tous les grands pays industrialisés et restent élevées en 2022, en particulier dans les professions pour lesquelles le travail à distance est facile à mettre en œuvre. [Les recherches de postes en télétravail sont également](#) supérieures aux niveaux historiques. Les employeurs et les candidats continuent d'exprimer tous deux un vif intérêt pour le travail à distance.

En France, en Allemagne et au Royaume-Uni, les demandeurs d'emploi étrangers sont beaucoup plus susceptibles de rechercher des postes en télétravail que les demandeurs d'emploi nationaux.

Comme les tâches à distance peuvent en théorie être effectuées de n'importe où, elles constituent un attrait particulier pour les demandeurs d'emploi étrangers. Des données récentes en témoignent : en France, en Allemagne et au Royaume-Uni, la part des demandeurs d'emploi étrangers dans les recherches de postes en télétravail est plus élevée que pour l'ensemble des emplois

(Figure 7). Nous définissons les recherches de postes en télétravail comme celles contenant des mots-clés liés au télétravail, tels que « à distance » ou « télétravail ». En moyenne, de janvier 2019 à avril 2022, les demandeurs d'emploi étrangers étaient près de 2,6 fois plus susceptibles de rechercher des postes en télétravail en France que les demandeurs d'emploi nationaux, près de 1,9 fois plus susceptibles au Royaume-Uni et 1,7 fois plus susceptibles en Allemagne. Les candidatures suivent un schéma similaire, ce qui démontre que l'intérêt des demandeurs d'emploi étrangers pour les emplois à distance est réel.

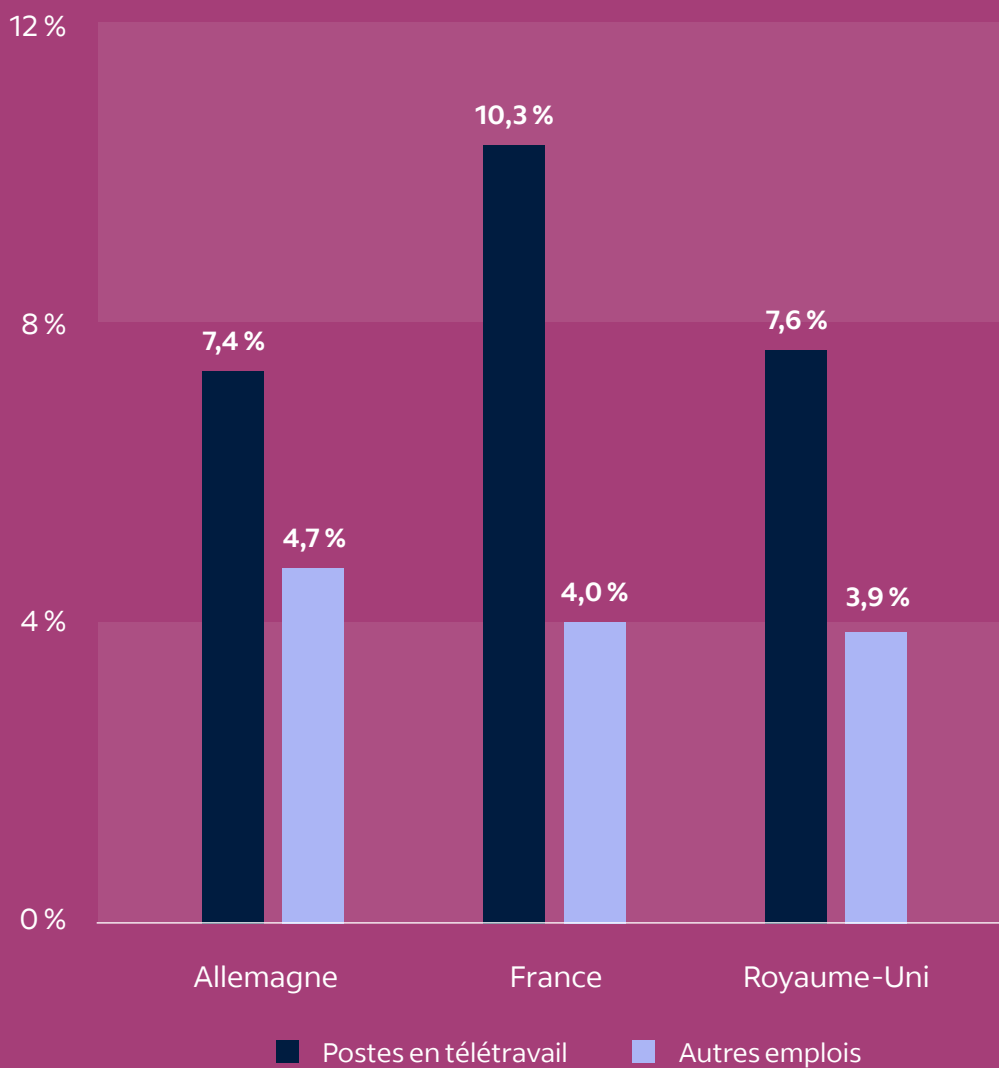
Le travail à distance est l'un des moteurs de la mobilité transfrontalière dans la mesure où il encourage les demandeurs d'emploi étrangers à regarder sur des marchés du travail autres que ceux de leur pays d'origine. En outre, en France et en Allemagne, la tendance a augmenté. Les demandeurs d'emploi étrangers sont de plus en plus attirés par les postes en télétravail, une tendance stimulée lorsque la pandémie a frappé l'Europe au premier semestre 2020. Dans les deux pays, l'intérêt des demandeurs d'emploi étrangers a diminué comparé aux niveaux les plus hauts atteints durant la pandémie mais reste plus élevé qu'en 2019.

En revanche, la tendance de l'intérêt relatif des demandeurs d'emploi étrangers pour les postes en télétravail a été négative au Royaume-Uni depuis le début de la pandémie. Il est possible que le Brexit et les changements apportés aux règles d'immigration aient modifié la composition du vivier de demandeurs d'emploi étrangers. Cependant, les demandeurs d'emploi étrangers sont encore plus susceptibles de rechercher des postes en télétravail au Royaume-Uni que leurs homologues nationaux.

Cela signifie-t-il que les employeurs britanniques, français et allemands vont de plus en plus occuper des emplois offshore qui peuvent être exécutés à distance ? Dans les faits, des facteurs tels que la réglementation, les différences culturelles, les connaissances locales, les limites liées à la langue et aux fuseaux horaires peuvent constituer de puissants obstacles à l'embauche de travailleurs à distance dans d'autres pays. Cependant, avec un nombre toujours plus élevé d'entreprises mondiales permettant aux employés de travailler n'importe où, les ressources destinées à aider les employeurs à gérer les aspects juridiques, fiscaux et RH de la gestion d'une main-d'œuvre travaillant à l'international se multiplient. Les tendances en matière de recherche d'emploi suggèrent que, si ces obstacles parviennent à être surmontés, les postes proposant un travail à distance ont un potentiel important pour attirer un vivier mondial de candidats.

Figure 7 - Les demandeurs d'emploi étrangers sont particulièrement attirés par les postes en télétravail

Recherches effectuées par les demandeurs d'emploi étrangers dans l'ensemble des recherches réalisées sur Indeed en France, en Allemagne et au Royaume-Uni, postes en télétravail par rapport à l'ensemble des emplois



Source : Indeed

Les emplois difficiles à pourvoir reçoivent plus de clics de la part de demandeurs étrangers que les emplois moyens

La pénurie de main-d'œuvre a été un facteur de ralentissement de la reprise économique après la pandémie. Les [emplois en contact direct avec les clients](#) font partie de ceux pour lesquels les difficultés de recrutement sont plus élevées. Même en temps normal, la pénurie de main-d'œuvre dans des secteurs spécifiques

Certains pays, notamment l'Allemagne et le Royaume-Uni après le Brexit, ont des politiques d'immigration basées sur leurs besoins perçus de leur marché du travail.

ainsi aux employeurs de certains secteurs d'embaucher des travailleurs étrangers ayant des compétences adéquates.

peut entraver considérablement l'activité économique. Les travailleurs étrangers peuvent contribuer à atténuer ce problème. Certains pays, notamment l'Allemagne et le Royaume-Uni après le Brexit, disposent de politiques d'immigration basées sur leurs besoins perçus de leur marché du travail, permettant

Une façon d'identifier les emplois difficiles à pourvoir en France, en Allemagne et au Royaume-Uni est de vérifier quelles sont les professions recevant un faible nombre de clics par offre d'emploi sur les sites Indeed dans ces pays. Les catégories d'emplois recevant peu de clics par publication diffèrent légèrement d'un pays à l'autre en raison de la variation du marché du travail. Cependant, certaines catégories sont communes aux trois pays, y compris les soins infirmiers, la médecine, la conception et la documentation de l'information, et le développement de logiciels (*Figure 8*). En France, l'éventail des emplois difficiles à pourvoir se caractérise par une part plus élevée d'emplois relativement moins bien payés, tels que la construction, la production et la fabrication, ainsi que les professions relatives à l'installation et l'entretien. En revanche, de nombreux emplois difficiles à pourvoir au Royaume-Uni semblent exiger des qualifications élevées (par ex., la banque, la finance, l'éducation et l'enseignement, l'assurance, le juridique ou la gestion). L'Allemagne occupe une position intermédiaire, avec un mélange de professions hautement qualifiées et moins qualifiées.

Figure 8 - Catégories d'emploi difficiles à pourvoir en France, en Allemagne et au Royaume-Uni

Catégorie de poste	Difficile à pourvoir	Compatible en télétravail	Bien rémunérés
Comptabilité	DE FR	✓	✓
Banque et finance	DE UK	✓	✓
Construction	DE FR		
Éducation et enseignement	UK	✓	✓
Conception et documentation de l'information	DE FR UK	✓	✓
Installation et entretien	DE FR		
Assurance	DE UK	✓	✓
Opérations informatiques et centre d'assistance	DE FR	✓	✓
Juridique	DE UK	✓	✓
Gestion	FR UK	✓	✓
Ingénierie mécanique	DE UK	✓	✓
Soins infirmiers	DE FR UK		✓
Pharmacie	FR		
Médecins et chirurgiens	DE FR UK		✓
Production et fabrication	FR		
Immobilier	UK	✓	✓
Développement de logiciels	DE FR UK	✓	✓
Thérapie	FR UK		

Source : Indeed

Comme pour les emplois à distance, les emplois difficiles à pourvoir sont plus susceptibles de susciter l'intérêt des demandeurs d'emploi étrangers que les autres emplois.

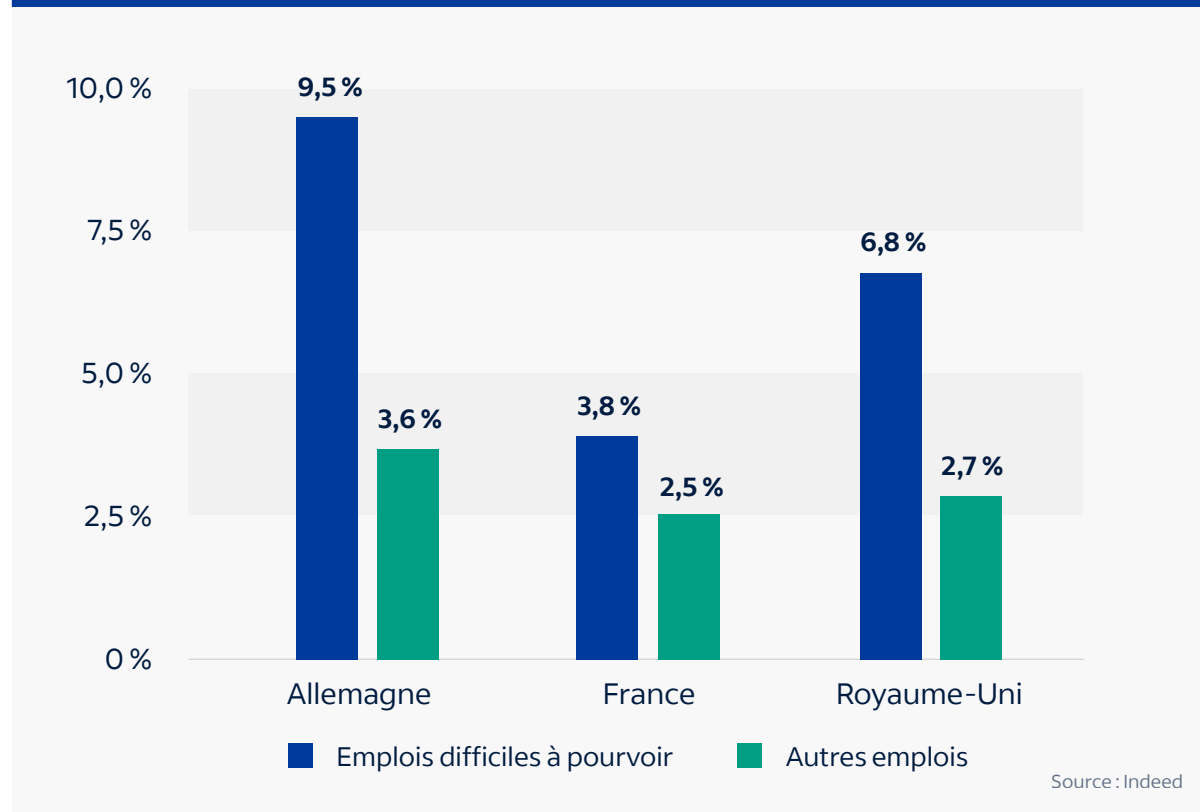
Depuis la pandémie, les emplois difficiles à pourvoir sont également ceux plus susceptibles d'offrir des salaires plus élevés parce que les employeurs ont dû augmenter la rémunération pour contrer la pénurie de main-d'œuvre. Nombre de ces emplois sont essentiels à l'activité économique ou au bien-être de la population.

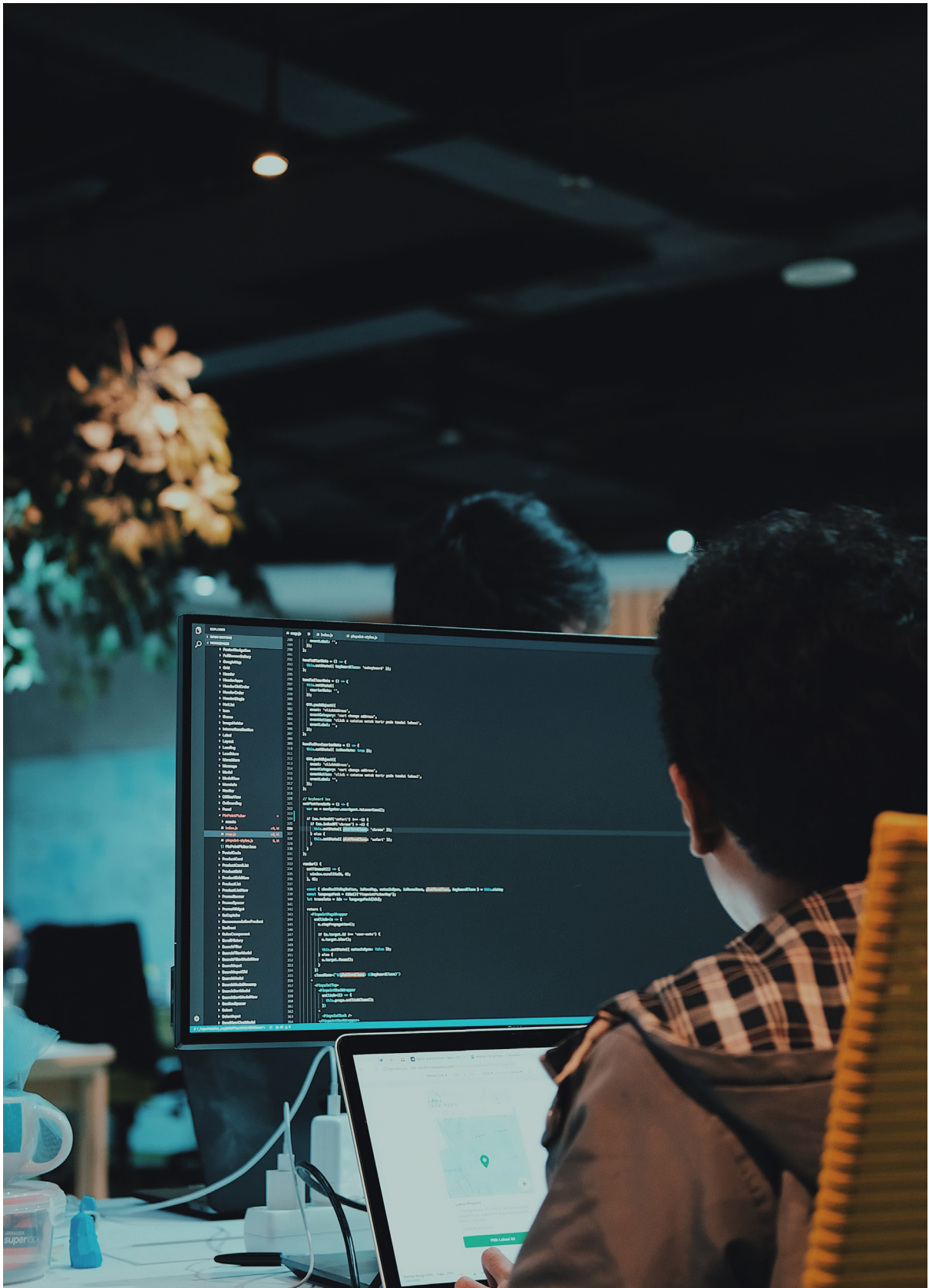
La construction (en pénurie en France et en Allemagne) ou les soins infirmiers (en pénurie dans les trois pays) sont de bons exemples.

Comme pour les emplois à distance, les emplois difficiles à pourvoir sont plus populaires auprès des demandeurs d'emploi étrangers que les autres emplois. Les demandeurs d'emploi étrangers qui effectuent des recherches sur les sites d'Indeed en Allemagne ou au Royaume-Uni sont respectivement 2,6 et 2,5 fois plus susceptibles de cliquer sur des publicités pour des emplois difficiles à pourvoir que pour des emplois plus faciles à pourvoir (Figure 9). Le ratio est de 1,5 fois en France, où le taux de chômage est plus élevé que dans les deux autres pays, ce qui atténue le niveau général de pénurie de main-d'œuvre.

Figure 9 - Les emplois difficiles à pourvoir reçoivent une part importante de clics venant de l'étranger

Part des recherches effectuées par les demandeurs d'emploi étrangers dans l'ensemble des recherches réalisées sur Indeed en France, en Allemagne et au Royaume-Uni, emplois difficiles à pourvoir par rapport aux autres emplois





Les événements géopolitiques ont un impact sur la recherche d'emploi et la migration

Les troubles politiques, les changements de politique gouvernementale et la guerre façonnent les décisions des gens quant au lieu

Bien que la Covid-19 ait été une influence économique déterminante au cours des deux dernières années, les événements géopolitiques influencent également les modèles de recherche d'emploi transfrontalière.

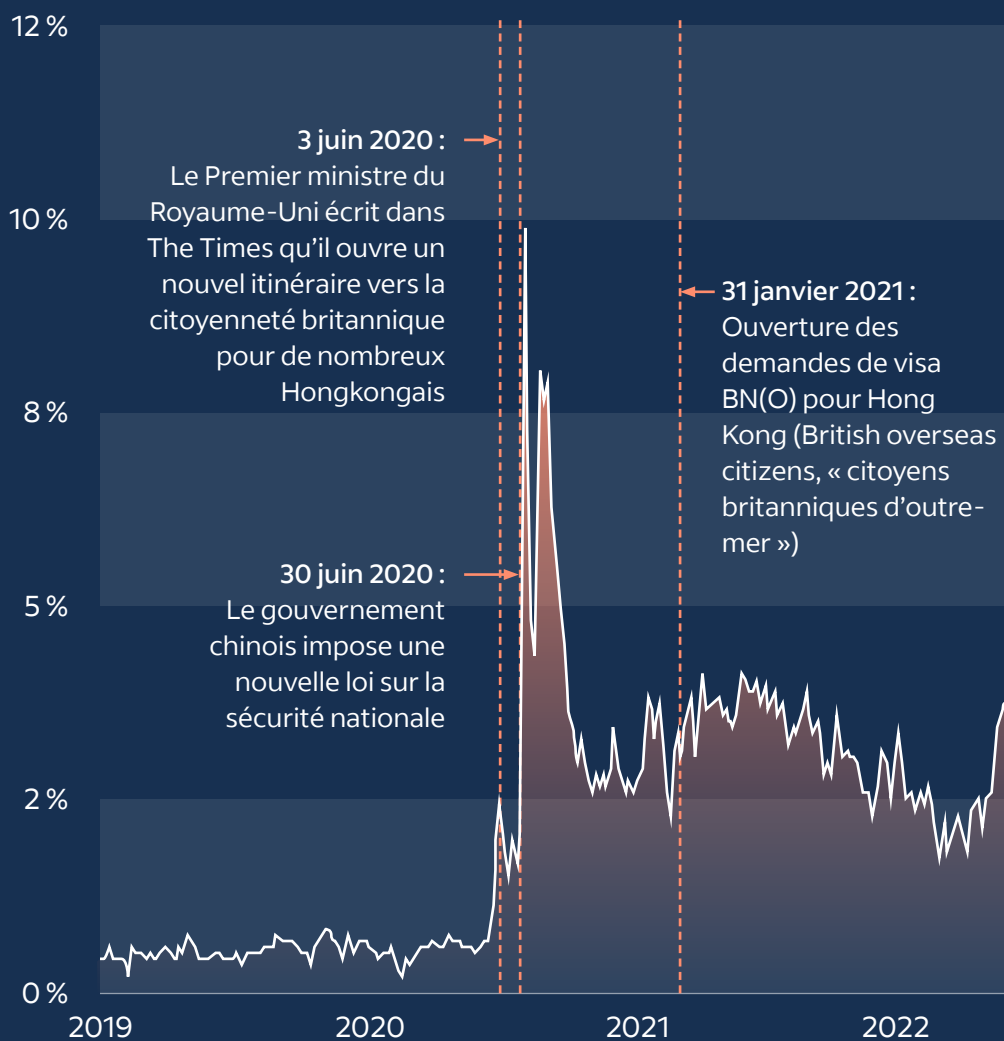
de résidence ou de travail, plus encore que la situation du marché du travail ou les opportunités de travailler à distance. Bien que la Covid-19 ait été une influence économique déterminante au cours des deux dernières années, les événements géopolitiques influencent également les modèles de recherche d'emploi transfrontalière.

Par exemple, les recherches d'emplois au Royaume-Uni depuis Hong Kong sont élevées depuis juillet 2020, moment où le gouvernement britannique a offert un [visa spécial](#) et un itinéraire vers la citoyenneté à environ trois millions de résidents de la région administrative spéciale, et ce dans un contexte de protestations politiques contre les restrictions aux libertés civiles (*Figure 10*). En 2021, les demandes d'admission sous ce statut représentaient [environ 5 %](#) du total des demandes de visa britanniques provenant de l'étranger. Elles ont de nouveau augmenté après l'élargissement de l'éligibilité au visa en février 2022.

Les Hongkongais sont trois à quatre fois plus susceptibles de cliquer sur les offres d'emploi pour des postes tels que le développement de logiciels, l'ingénierie mécanique et la finance que le demandeur d'emploi moyen. Par conséquent, les employeurs britanniques qui recrutent pour ces professions sont susceptibles de bénéficier le plus de cette nouvelle source d'immigration.

Figure 10 - La recherche d'emplois au Royaume-Uni depuis Hong Kong a bondi suite au changement de politique

Part de l'ensemble des recherches depuis l'étranger sur Indeed au Royaume-Uni (%)



Source : Indeed

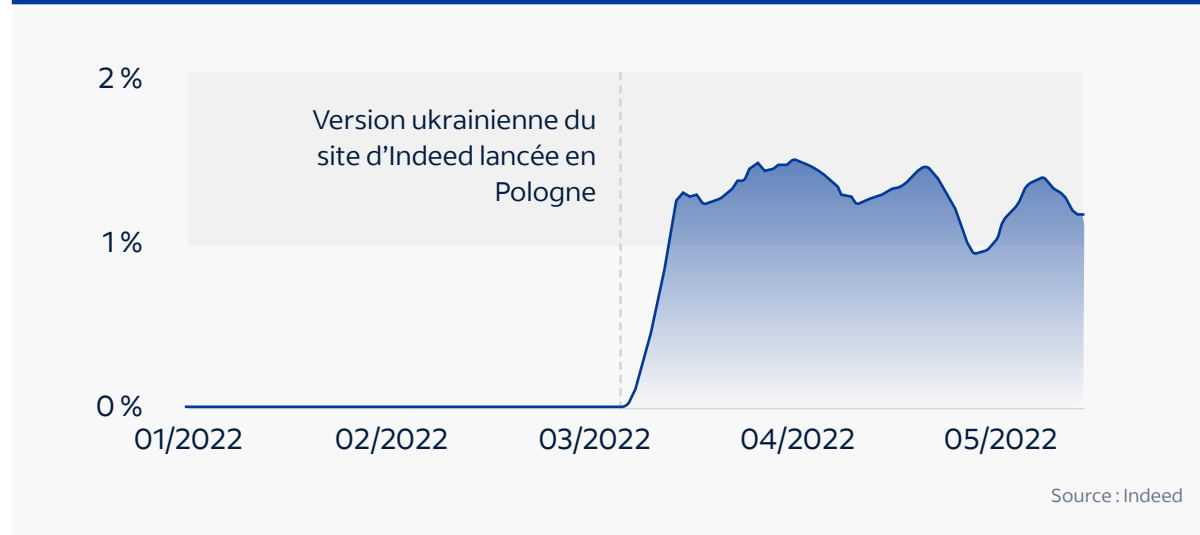
Impact de la guerre en Ukraine sur les marchés du travail internationaux

La guerre et la persécution engendrent également des mouvements de populations et peuvent affecter les économies et les marchés du travail. Cette année, [des millions de personnes ont fui la guerre en Ukraine](#). Alors que de nombreux réfugiés sont toujours en déplacement et préoccupés par des besoins de base tels que la nourriture, l'abri et la stabilité, les répercussions du conflit sont déjà visibles

dans les modèles de recherche d'emploi. Par exemple, l'utilisation de la nouvelle [version ukrainienne](#) du site d'Indeed en Pologne, qui a reçu plus de réfugiés ukrainiens que n'importe quel autre au début de la guerre, a rapidement augmenté, passant de zéro à une part substantielle d'environ 1,5 % de toutes les recherches d'emploi dans le pays d'ici la mi-mars (*Figure 11*).

Figure 11 - La recherche d'emploi en ukrainien en Pologne augmente

Pourcentage des recherches en ukrainien sur l'ensemble des recherches réalisées sur Indeed en Pologne, moyenne sur 7 jours (%)

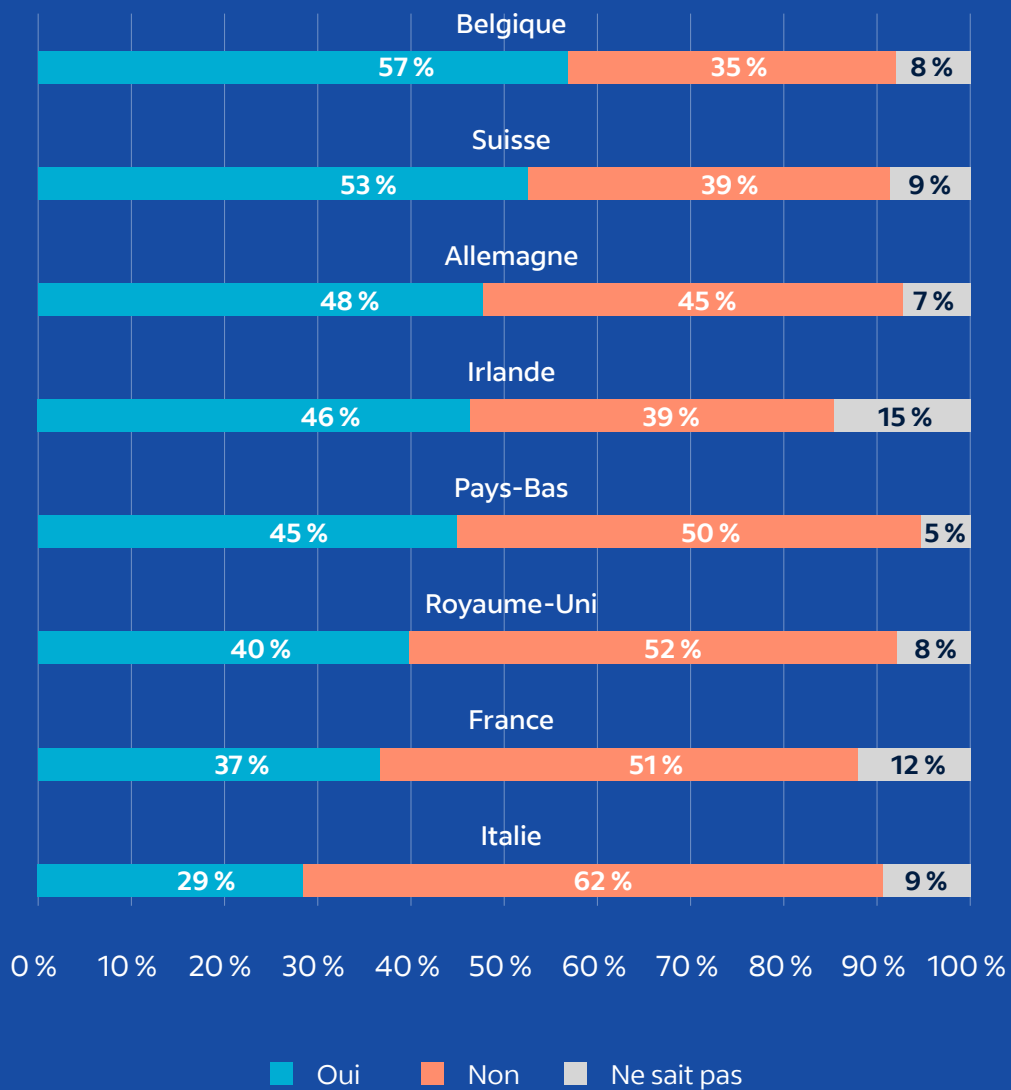


Bien qu'il ne soit pas possible de déterminer si les demandeurs d'emploi utilisant la version en langue ukrainienne du site d'Indeed sont des réfugiés récents ou certains des [plus d'un million](#) de ressortissants ukrainiens qui vivent déjà en Pologne, les données suggèrent une recherche d'emploi ouverte et urgente par les personnes en déplacement. Les expressions de recherche les plus courantes sont des termes généraux comme « démarrage immédiat », « travail » et « travailleurs ukrainiens ». En outre, plus de 92 % de ces recherches sont effectuées à partir d'appareils mobiles, contre plus de 82 % des recherches en polonais.

Les implications sont importantes. Partout en Europe, les employeurs intéressés par l'embauche de réfugiés ukrainiens doivent être ouverts aux candidats possédant un large éventail de compétences et d'expériences. De plus, ces réfugiés peuvent avoir besoin d'emplois rapidement et envisager toutes sortes d'ouvertures. Dans le même temps, les travailleurs réfugiés qui recherchent d'urgence des revenus sont vulnérables. Les autorités doivent rester vigilantes pour s'assurer qu'elles ne sont pas exploitées.

Figure 12 - De nombreux employeurs ont soutenu les réfugiés

Votre organisation a-t-elle pris des dispositions spéciales pour soutenir les réfugiés ukrainiens ?



Source : Enquête Indeed et Censuswide auprès de 2 780 employeurs en Belgique, en France, en Allemagne, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, en Suisse et au Royaume-Uni

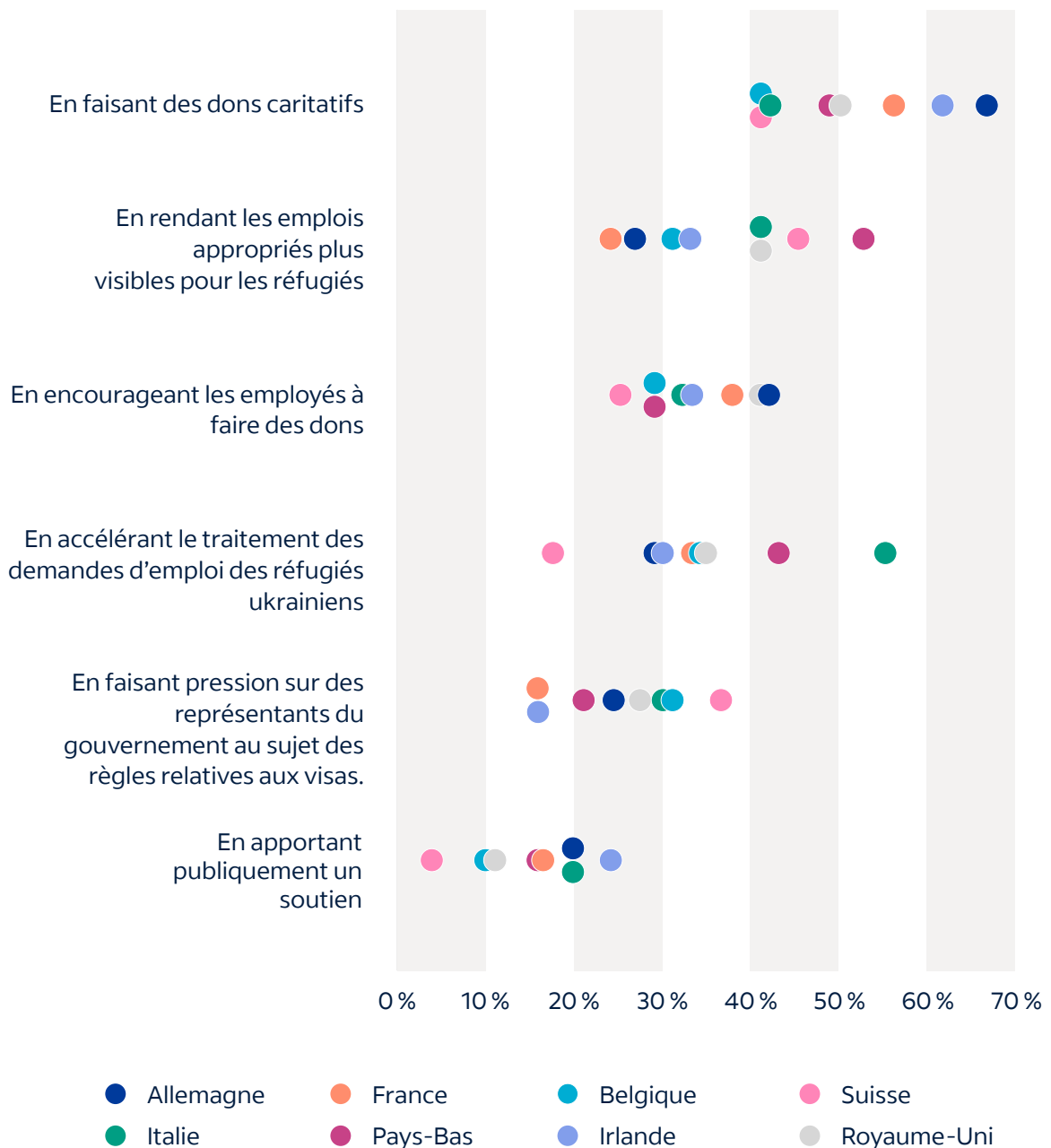


Notre enquête auprès d'employeurs dans huit pays européens montre qu'une proportion importante d'entre eux a pris des dispositions spéciales pour soutenir les réfugiés ukrainiens. La part varie de 29 % des organisations ayant répondu en Italie à 57 % en Belgique (*Figure 12*). Une grande partie de ce soutien a pris la forme de contributions financières (*Figure 13*). L'une des actions les plus courantes fut le don caritatif, allant de 41 % des employeurs qui ont déclaré faire des dons à des organisations caritatives en Belgique et en Suisse à 68 % en Allemagne. Encourager les dons des employés était également une réponse courante.

Certains employeurs ont fait des efforts particuliers de recrutement. Il s'agissait notamment de rendre les emplois appropriés plus visibles pour les réfugiés ukrainiens (de 24 % en France à 53 % aux Pays-Bas) ou d'accélérer les candidatures (de 18 % en Suisse à 55 % en Italie). Certains ont fait pression sur des représentants du gouvernement ou des parlementaires au sujet des règles relatives aux visas. L'enquête suggère que les employeurs travaillent activement à l'ouverture des marchés du travail aux réfugiés ukrainiens.

Figure 13 - Les entreprises ont soutenu les réfugiés de plusieurs façons

Comment votre organisation a-t-elle soutenu les réfugiés ukrainiens ?



Remarque : Autre/Pas sûr/Indisponible
 Source : Enquête Indeed et Censuswide auprès de 2 780 employeurs en Belgique, en France, en Allemagne, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, en Suisse et au Royaume-Uni



3. Les économies riches et ouvertes en meilleure position

Les tendances examinées dans ce rapport n'ont sans doute pas les mêmes effets sur tous les pays. Quels pays sont les plus attrayants pour les demandeurs d'emploi mobiles à l'international ? Lesquels sont les plus susceptibles d'en profiter ? Pour répondre à ces questions, il est important d'examiner les deux côtés de l'équation : l'intérêt que portent les candidats étrangers à certains pays et l'intérêt des demandeurs d'emploi de ces pays à rechercher du travail ailleurs.

Présentation de la mesure du score d'intérêt net : Gain de cerveaux ou fuite des cerveaux ?

Pour classer les positions concurrentielles de différents pays sur le marché du travail, l'Indeed Hiring Lab a développé une mesure que nous appelons le **score d'intérêt net**. Cette mesure tient compte à la fois de l'attractivité d'un pays en tant que destination pour la recherche d'emploi parmi les personnes situées dans d'autres pays et la propension des demandeurs d'emploi de ce pays à rechercher des emplois à l'étranger.

La plupart des pays européens ont un score d'intérêt négatif, ce qui signifie qu'il y a plus de recherches à l'extérieur qu'à l'intérieur. La « fuite des cerveaux » semble être le problème auquel la plupart des pays semblent confrontés, et non le « gain de cerveaux ».

Nous calculons le score d'intérêt net comme le nombre absolu de recherches à l'intérieur moins le nombre de recherches à l'extérieur divisé par la somme des deux. Compte tenu de la [corrélation](#) entre les intentions suggérées par le comportement de recherche d'emploi et les modèles de migration réels, le score d'intérêt net est un indicateur permettant de savoir si le marché du travail d'un pays est susceptible de gagner ou de perdre des talents à l'avenir.

La plupart des pays européens ont un score d'intérêt négatif, ce qui signifie qu'il y a plus de recherches à l'extérieur qu'à l'intérieur. La « fuite des cerveaux » semble être le problème auquel la plupart des pays semblent confrontés, et non le « gain de cerveaux » (*Figure 14*).

Il existe cependant des exceptions notables. En 2021, dernière année disposant de données disponibles complètes, les plus grands importateurs nets de candidats étaient le Luxembourg, la Suisse, le Royaume-Uni, l'Allemagne et l'Irlande, avec des entrées de chercheurs d'emplois plus nombreuses que les

sorties. Le Luxembourg, la Suisse et le Royaume-Uni devançant largement la concurrence en termes de gain de cerveaux net.

Parmi les trois premiers, le Luxembourg s'appuie fortement sur les demandeurs d'emploi internationaux : sur le site luxembourgeois d'Indeed, l'un des plus petits d'Europe, 74 % de toutes les recherches en 2021 provenaient de demandeurs d'emploi situés en dehors du pays. Dans le même temps, seulement 32 % des recherches effectuées par des demandeurs d'emploi situés au Luxembourg étaient sortantes. La Suisse s'appuie également fortement sur les candidats venant du monde entier. Environ 32 % des recherches sur le site suisse d'Indeed provenaient de l'extérieur du pays, tandis que 11 % étaient sortantes.

Le grand marché du travail du Royaume-Uni est fortement axé sur le marché national, avec seulement 3,2 % des recherches d'emplois au Royaume-Uni provenant de l'extérieur du pays en 2021, et 1,4 % des demandeurs d'emploi au Royaume-Uni effectuant des recherches dans d'autres pays. Alors que la part transfrontalière du trafic britannique sur Indeed était faible, le flux net était positif. Le Royaume-Uni reste une destination attrayante sur le marché du travail mondial malgré la baisse d'intérêt pour les emplois britanniques des candidats basés dans l'UE [après le Brexit](#).

En Allemagne, les parts de 2021 étaient de 3,9 % de candidats entrants et de 3,7 % candidats sortants. En Irlande, les pourcentages étaient de 8,2 % pour les entrants et 7,9 % pour les sortants. Dans les deux pays, les scores d'intérêts nets étaient proches de l'équilibre, mais légèrement positifs. En France et aux Pays-Bas, les scores d'intérêts nets n'étaient que légèrement négatifs, ce qui suggère que ces pays pourraient recevoir des flux nets d'immigration importants à mesure que la pandémie continue de s'atténuer.

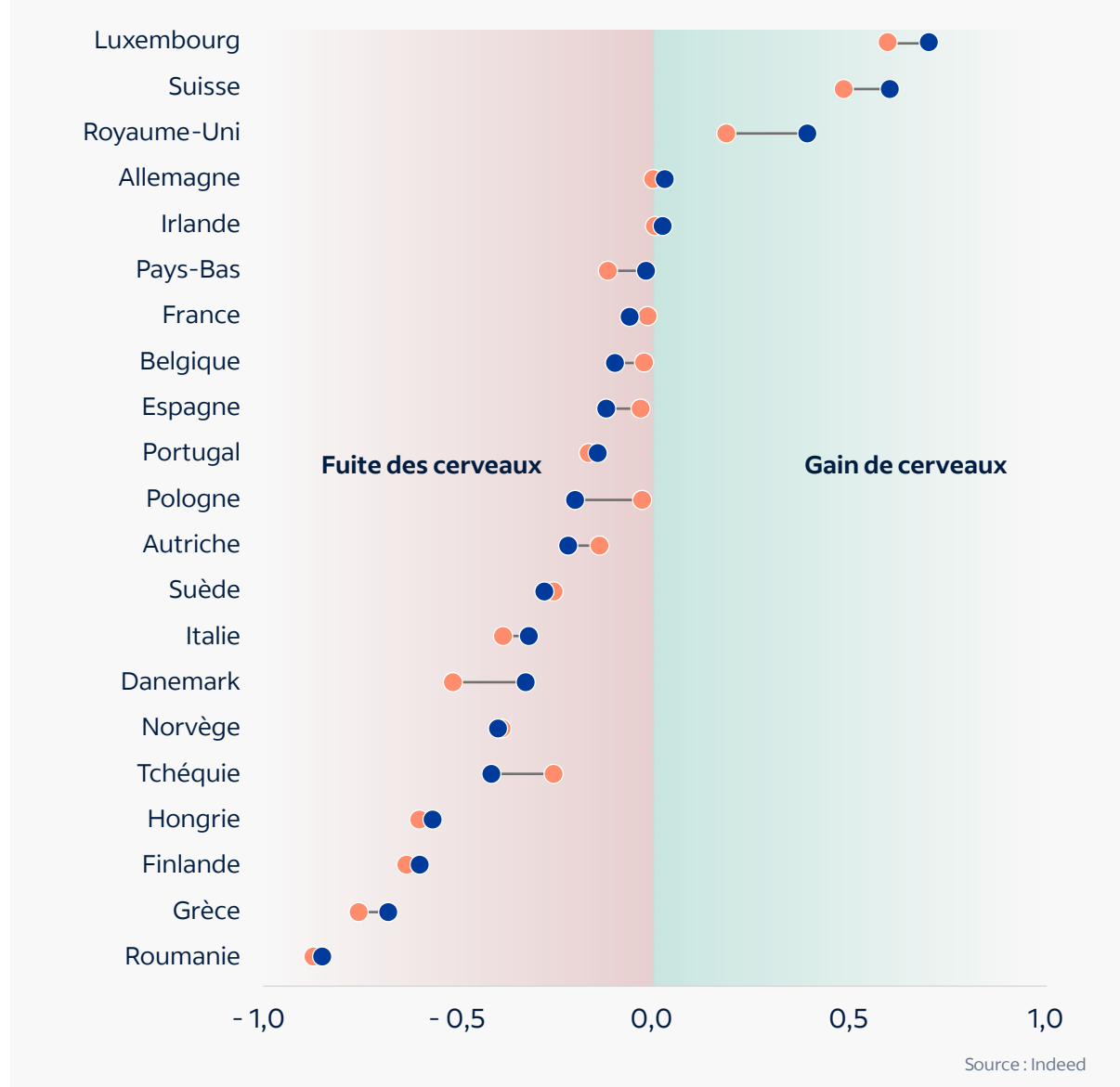
À l'autre extrême, la Roumanie et la Grèce ont eu le plus fort intérêt net négatif pour les demandeurs d'emploi. En Grèce, 12,2 % de toutes les recherches d'emploi étaient sortantes en 2021, tandis que seuls 2,5 % étaient entrantes. En Roumanie, la fuite des cerveaux à la recherche d'un emploi était encore plus alarmante. Près d'une recherche d'emploi sur deux en Roumanie, soit 49,7 %, concernait des emplois en dehors du pays. Seulement 6,5 % des recherches d'emplois roumains étaient entrantes. Ces chiffres sont conformes aux données sur la migration du travail, qui

montrent [qu'un cinquième de la population roumaine en âge de travailler](#) réside ailleurs dans l'UE.

Ces résultats mettent en évidence des problèmes importants pour les employeurs. Rechercher un emploi à l'étranger n'a jamais été aussi facile. Cela signifie que les employeurs sont confrontés à la concurrence pour les talents non seulement au sein de leur pays, mais également à celle d'employeurs des autres pays. Cela souligne à quel point la rétention des talents est cruciale, en particulier dans les pays menacés par la fuite des cerveaux.

Figure 14 - Score d'intérêt net : 2021 (bleu) par rapport à 2019 (orange)

Recherches d'emploi à l'intérieur moins les recherches d'emploi à l'extérieur sur Indeed, divisées par la somme des deux

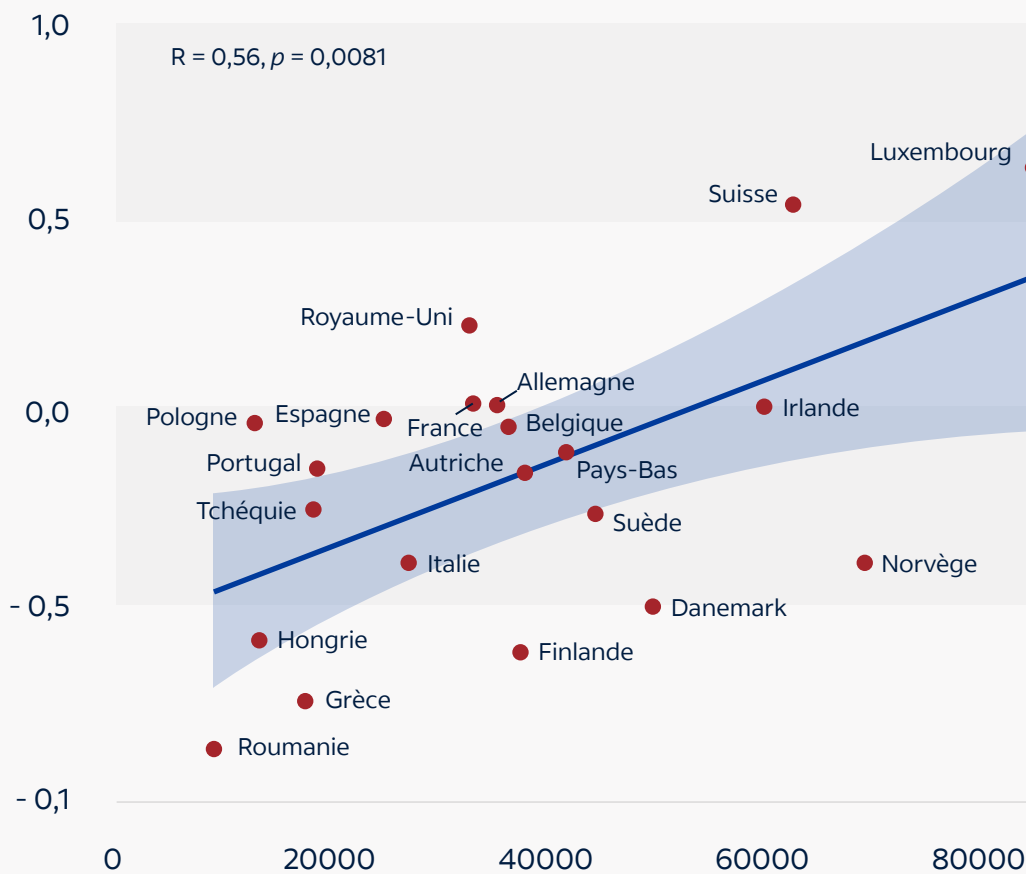


Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles certains pays sont plus attractifs que d'autres pour les demandeurs d'emploi. La richesse d'un pays étant l'une d'elles. Afin d'éviter les biais dus à la pandémie, nous avons examiné les données de 2019. La figure 15 montre une

forte corrélation positive entre le PIB par habitant et le score d'intérêt net d'un pays. En d'autres termes, les pays à revenus plus élevés ont tendance à être des aimants plus puissants pour les demandeurs d'emploi que ceux à revenus plus faibles.

Figure 15 - Les pays à revenu plus élevé sont plus attractifs pour les demandeurs d'emploi internationaux

Score d'intérêt net (axe des ordonnées) et PIB réel par habitant (axe des abscisses) en EUR en 2019



Source : Eurostat, Indeed

Quels sont les éléments entraînant l'évolution de l'attractivité d'un pays ?

Les variations du score d'intérêt net entre 2019 et 2021 sont fortement corrélées à la croissance des offres d'emploi (Figure 16). De nombreux facteurs peuvent amener un pays à s'écarter de cette relation, tels que des changements dans la composition des emplois ou des tendances différentes de croissance des salaires.

Cependant, le score d'intérêt net s'est en général amélioré dans les pays où la croissance des offres d'emploi est plus élevée.

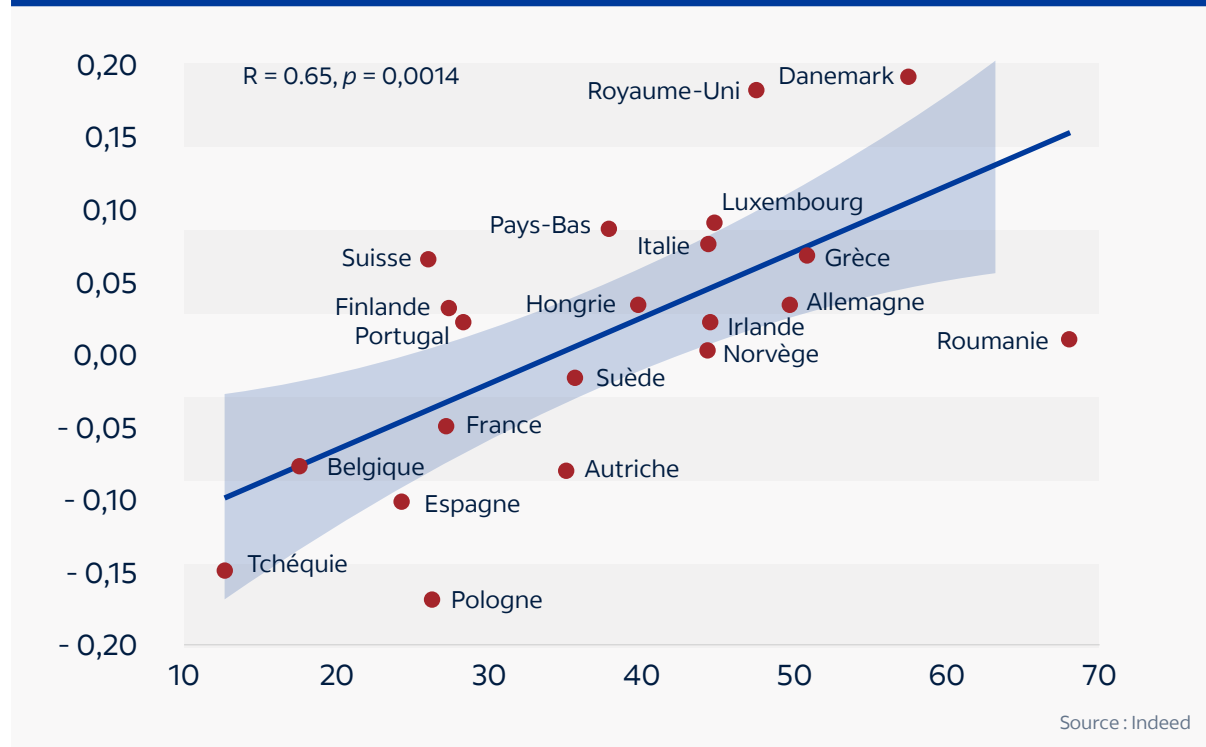
À l'inverse, le score d'intérêt net a baissé dans les pays où la croissance des offres d'emploi

a pris du retard sur la moyenne européenne.

La Roumanie est en quelque sorte un cas particulier. Les publications sur Indeed ont connu une croissance rapide, mais le score d'intérêt net du pays n'a que légèrement progressé. Les Roumains sont les Européens les [plus mobiles](#). La tendance du score d'intérêt net du pays suggère que les Roumains continuent à rechercher des emplois à l'étranger et ne commencent que lentement à tirer parti des opportunités d'emplois en croissances dans le pays.

Figure 16 - Les pays où la croissance des offres d'emploi est plus élevée ont vu une amélioration de l'intérêt net des demandeurs d'emploi

Variation du score d'intérêt net de 2019 à 2021 (axe des ordonnées) et croissance des offres d'emploi sur Indeed de février 2020 à décembre 2021 (axe des abscisses en pourcentage)



À mesure que les offres d'emploi d'un pays augmentent, son score d'intérêt net tend à augmenter en raison de la réduction de la recherche d'emploi à l'extérieur plutôt que de l'augmentation de la recherche à l'intérieur. En d'autres termes, une forte croissance des

offres d'emploi ne semble pas attirer plus de demandeurs d'emploi à l'étranger. Au contraire, les demandeurs d'emploi nationaux sont moins susceptibles de rechercher des opportunités dans d'autres pays.



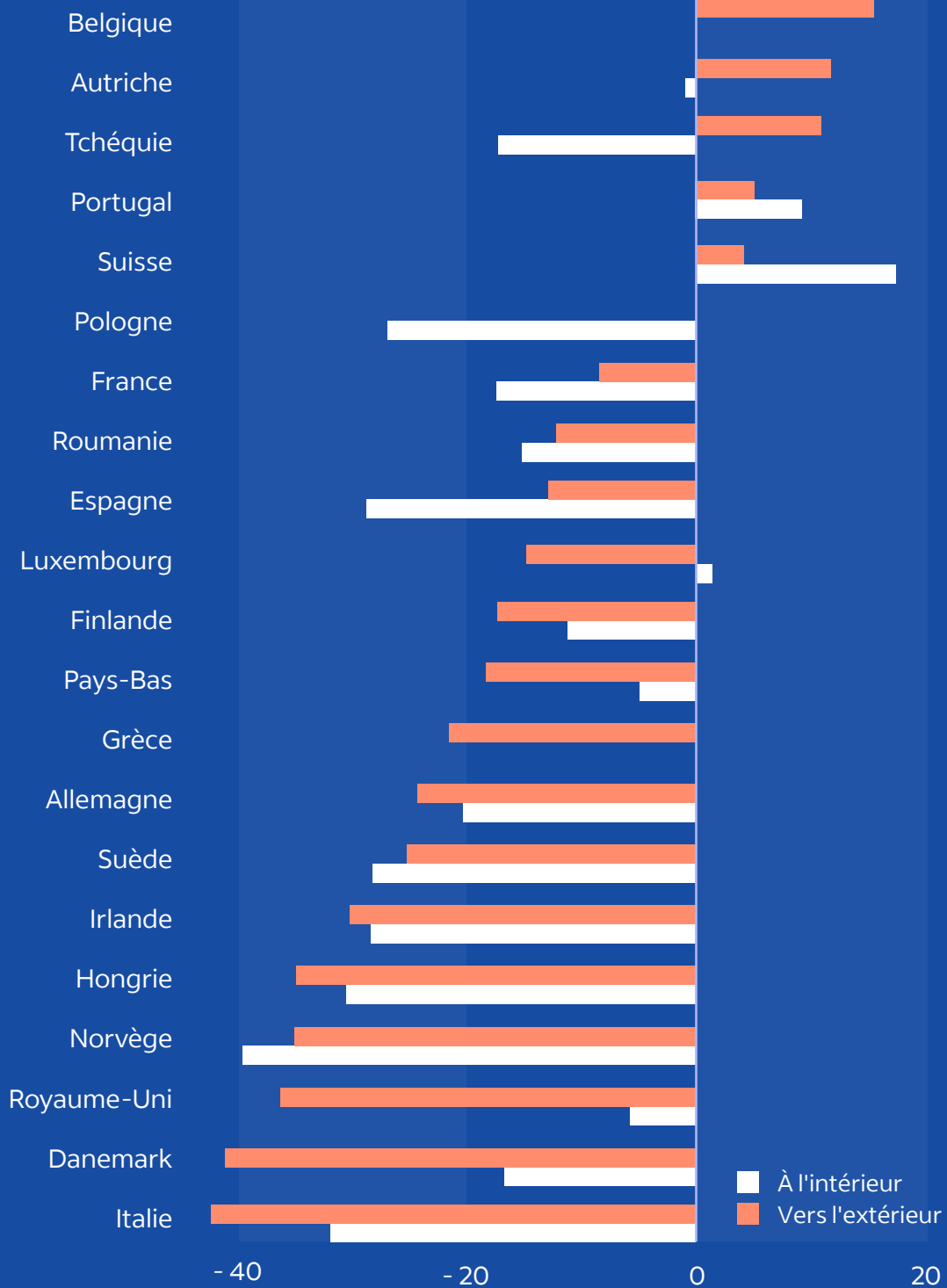
Qu'est-ce qui a changé avec la pandémie ?

Depuis le début de la pandémie, 13 pays sur 21 ont amélioré leur score d'intérêt net, réduisant ainsi leur fuite des cerveaux tel que mesuré par la recherche d'emploi. Cependant, la pandémie n'a pas fondamentalement changé le fait qu'un pays obtienne ou perde de l'intérêt pour les demandeurs d'emploi. L'Allemagne est la seule exception. De 2019 à 2021, l'Allemagne est passée d'un score d'intérêt net quasi équilibré de 0,001 à un score d'intérêt net positif. La raison ? En Allemagne, les demandeurs

d'emploi se sont davantage concentrés sur la recherche nationale, probablement en raison des restrictions liées à la pandémie ainsi que de la solidité du marché du travail du pays. La figure 17 montre des schémas similaires dans de nombreux autres pays. Il sera intéressant d'observer de quelle façon l'augmentation de la recherche d'emploi transfrontalière influence ces tendances à mesure que les marchés nationaux du travail se redressent après la pandémie.

Figure 17 - Les recherches à l'extérieur sont restées en dessous des niveaux d'avant la pandémie dans la plupart des pays en 2021

Variation en pourcentage des parts de recherche à l'intérieur et à l'extérieur, de 2019 à 2021



Source : Indeed ; une barre manquante signifie que la valeur est égale à 0



4. Les employeurs se préparent à un rebond de la migration internationale

Alors que la mobilité internationale et la recherche d'emploi transfrontalière est en augmentation, l'embauche de travailleurs étrangers est à l'ordre du jour pour de nombreux employeurs. Nous avons interrogé les entreprises pour comprendre combien d'entre elles prévoient d'embaucher des travailleurs étrangers, pourquoi elles le font, ce qu'elles font pour attirer des candidats de l'étranger et les défis qu'elles prévoient à l'embauche de ces candidats. Nous avons mené l'enquête en collaboration avec Censuwide dans huit pays, Belgique (la France, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, la Suisse et le Royaume-Uni) au cours du deuxième semestre de mars 2022.

Les employeurs européens sont désireux d'embaucher des travailleurs étrangers en 2022

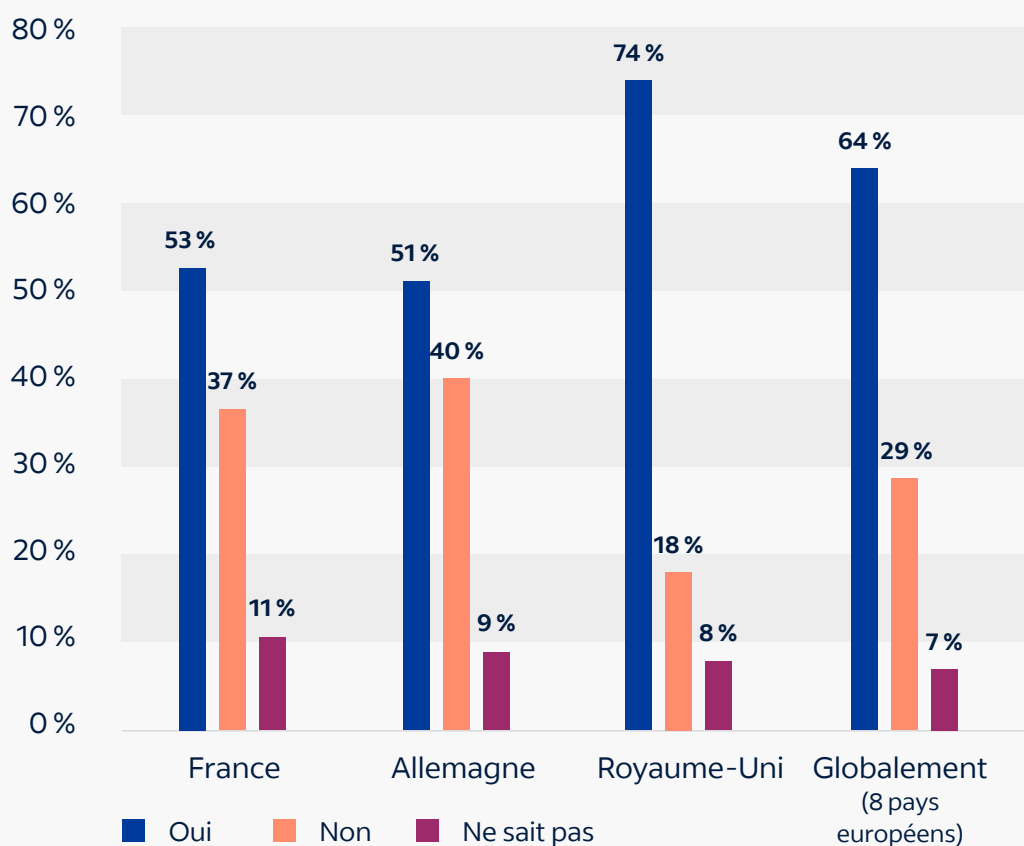
Selon l'enquête, jusqu'à 74 % des entreprises britanniques, 53 % des entreprises françaises et 51 % des entreprises allemandes embaucheront « certainement » ou « probablement » des travailleurs étrangers en 2022 (Figure 18).

Dans l'ensemble, dans les huit pays interrogés, 64 % des entreprises ont répondu de manière positive. Des chiffres un peu plus élevés

comparés aux 58 % qui ont déclaré avoir embauché des ressortissants étrangers au cours des cinq dernières années. Il semble que les demandeurs d'emploi, qui recherchent de plus en plus d'emplois à l'étranger, trouveront de nombreux employeurs prêts à les embaucher.

Figure 18 - De nombreux employeurs prévoient d'embaucher des travailleurs étrangers en 2022

Quelle est la probabilité, le cas échéant, que votre entreprise recrute activement des ressortissants étrangers pour ses activités dans votre pays en 2022 ?



Oui = « certainement » ou « probablement », Non = « certainement pas » ou « probablement pas »
 Source : Enquête Indeed et Censuswide auprès de 2 780 employeurs en Belgique, en France, en Allemagne, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, en Suisse et au Royaume-Uni



Les motivations des employeurs pour recruter des travailleurs étrangers varient selon les pays, mais il existe certains thèmes communs. La pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail national était la raison la plus fréquente citée dans cinq des huit pays de notre enquête

Les compétences linguistiques étrangères étaient le deuxième motif le plus fréquemment cité pour recruter des travailleurs étrangers.

et représentait la réponse la plus élevée dans l'ensemble, donnée par 43 % des entreprises (*Figure 19*). Ce phénomène est particulièrement notable aux Pays-Bas (57 %) et en Allemagne (51 %). Les deux pays ont connu une [croissance rapide des offres d'emploi](#) pendant la reprise de la pandémie.

Les compétences linguistiques étrangères étaient le deuxième motif le plus fréquemment cité dans l'embauche de travailleurs étrangers (37 % au total) et représentaient la première réponse en Italie (46 %), en Suisse (42 %) et en France (41 %). Dans les cas de l'Italie et de la France, l'une des raisons pourrait être que les adultes en âge de travailler sont moins nombreux à [déclarer connaître au moins une](#)

[langue étrangère](#) par rapport à la moyenne européenne, créant des obstacles à la communication avec les collègues et les clients ne parlant pas la langue du pays.

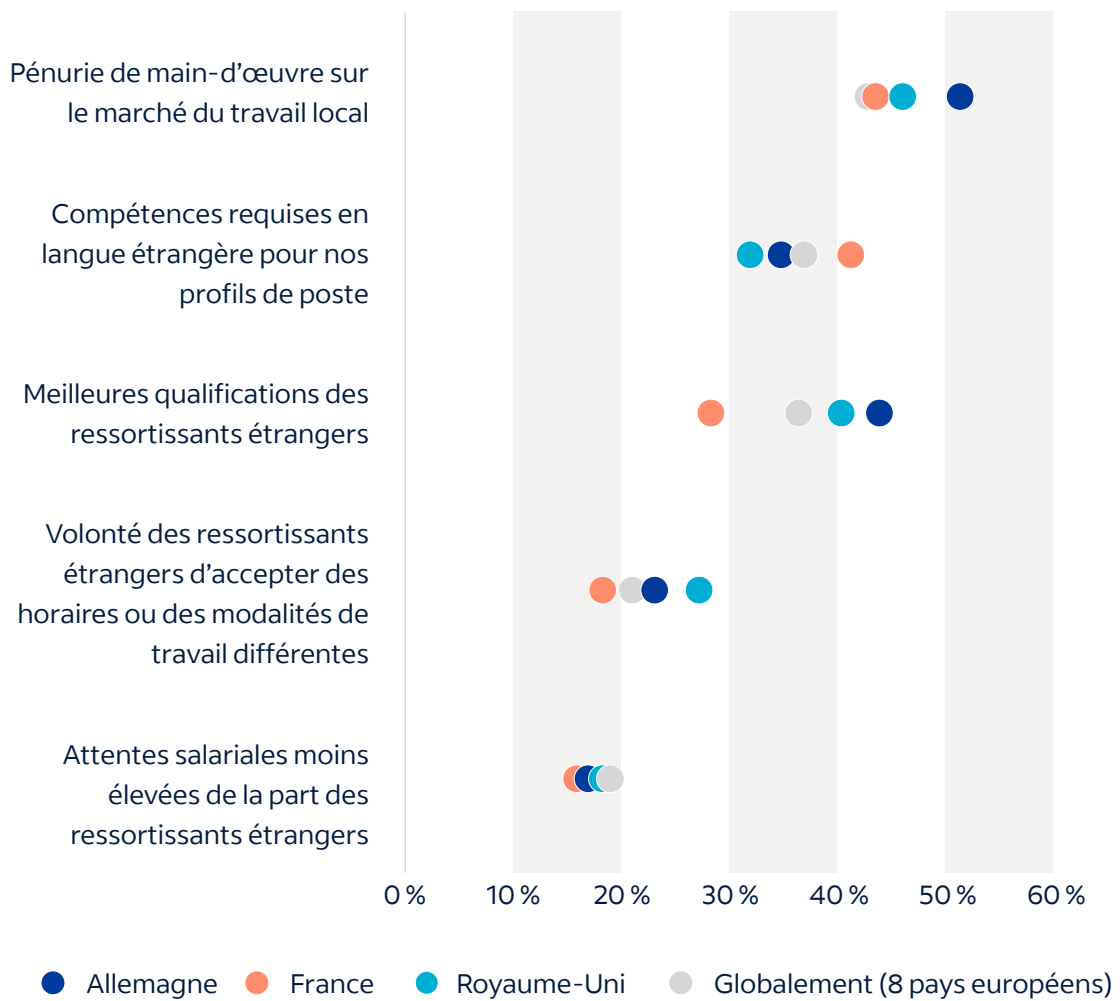
Les compétences linguistiques ont été suivies de près par de meilleures qualifications des ressortissants étrangers (36 % au total), ce qui était particulièrement important pour les entreprises en Suisse (51 %) et en Allemagne (43 %). Ces deux pays ont des taux de chômage très bas, ce qui signifie qu'il est difficile de trouver du personnel qualifié dans le vivier national de chômeurs.

Seul un cinquième environ des entreprises ont cité la volonté des ressortissants étrangers d'accepter des horaires ou des modalités de travail différents (21 % au total). Ce phénomène a été le plus souvent cité par les entreprises en Irlande (29 %) et au Royaume-Uni (27 %). Enfin, 19 % des entreprises ont cité des attentes salariales moins élevées de la part des ressortissants étrangers.

Dans l'ensemble, les résultats de l'enquête indiquent que la principale raison de l'embauche de ressortissants étrangers est la demande de travailleurs qualifiés. Les ressortissants étrangers ne semblent certainement pas être un deuxième choix pour les employeurs.

Figure 19 - La pénurie de main-d'œuvre est l'une des principales raisons pour lesquelles les employeurs prévoient d'embaucher des travailleurs étrangers

Quelles sont les raisons pour lesquelles votre entreprise embauchera « certainement/probablement » des ressortissants étrangers dans votre pays ?



Remarque : Autre/Ne sait pas/Indisponible
 Source : Enquête Indeed et Censuswide auprès de 2 780 employeurs en Belgique, en France, en Allemagne, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, en Suisse et au Royaume-Uni
 Tableau basé sur les réponses de 1 779 employeurs qui recruteront activement des ressortissants étrangers pour leur entreprise en 2022

Embaucher des travailleurs étrangers peut être difficile

Embaucher des travailleurs étrangers n'est pas exempté de difficultés. Parmi les entreprises qui embaucheront certainement ou probablement des travailleurs étrangers cette année, 33 % ont cité les compétences linguistiques insuffisantes comme un défi (*Figure 20*). Pour 28 %, le manque de qualifications ou de certifications requises était un problème, tandis que 27 % ont

Environ 73 % des personnes ont apprécié travailler avec des collègues d'autres pays.

qu'il faille souvent du temps aux travailleurs étrangers pour apprendre une langue, la simplification des processus juridiques et l'accélération de la reconnaissance des qualifications étrangères peuvent être des moyens relativement rapides de faciliter le recrutement des travailleurs étrangers.

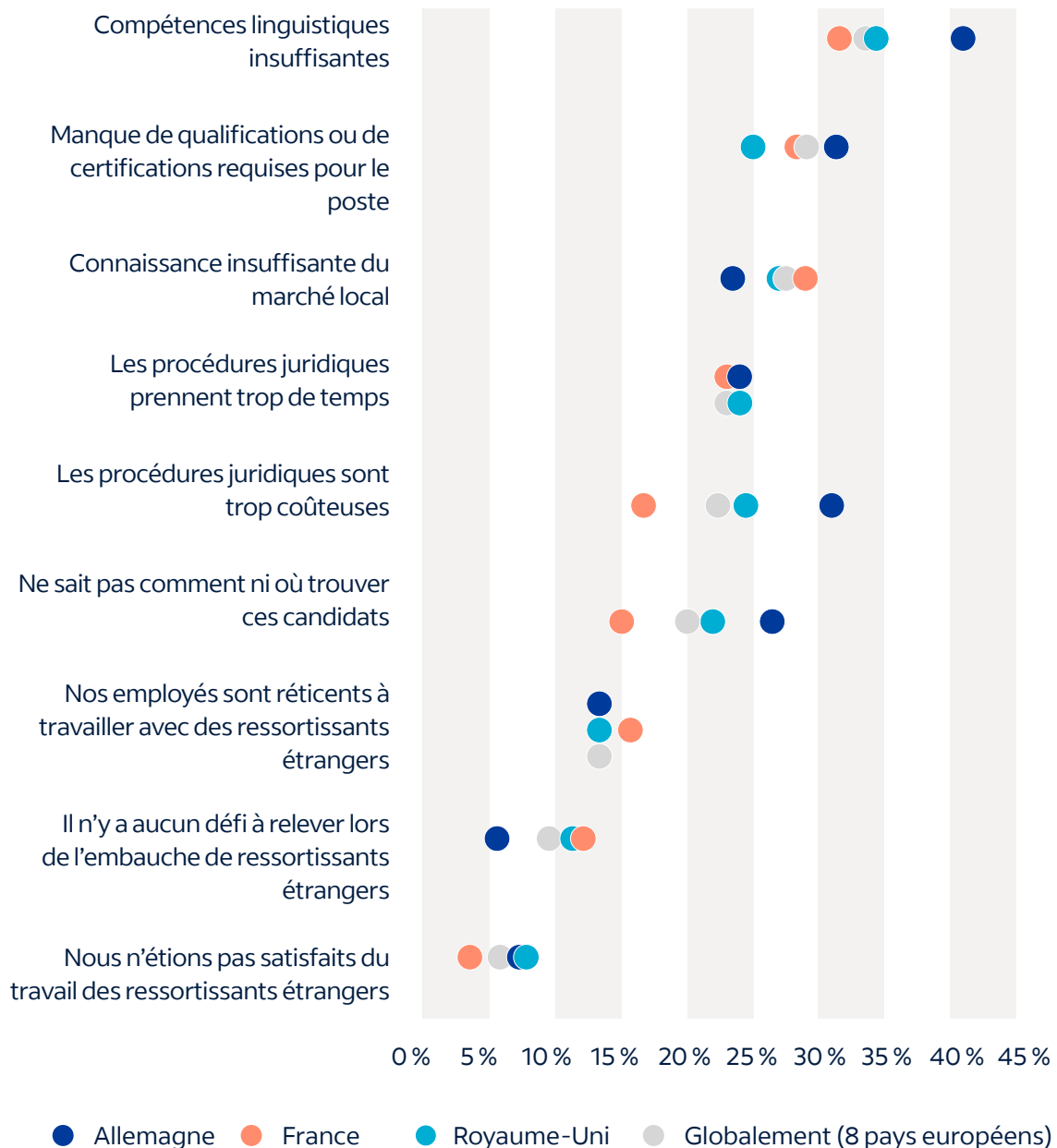
cité une connaissance insuffisante du marché local. Le temps ou le coût des procédures juridiques requises pour embaucher des étrangers étaient des problèmes pour 22 % des entreprises. Bien

Environ 20 % des employeurs ont déclaré ne pas savoir comment trouver des candidats étrangers. Ces employeurs pourraient bénéficier de l'utilisation de certaines des stratégies abordées plus loin dans cette section. Enfin, seulement 13 % des personnes interrogées ont déclaré que leurs employés étaient réticents à travailler avec des ressortissants étrangers.

La conviction des employeurs que seule une petite minorité d'employés sont réticents à travailler avec des collègues étrangers est cohérente avec les résultats de notre enquête menée auprès d'adultes en âge de travailler dans les mêmes huit pays. Environ 73 % des personnes aimaient travailler avec des collègues d'autres pays, 72 % pensaient que travailler avec des étrangers les aidait à apprendre de nouvelles choses et 63 % pensaient que les travailleurs étrangers avaient des compétences qui complétaient leurs propres capacités.

Figure 20 - Les compétences linguistiques sont l'un des nombreux défis liés à l'embauche de travailleurs étrangers

Quels sont les défis les plus courants lors de l'embauche de ressortissants étrangers dans votre entreprise ou dans votre secteur ?



Remarque : Autre/Ne sait pas/Indisponible
 Source : Enquête Indeed et Censuwide auprès de 2 780 employeurs en Belgique, en France, en Allemagne, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, en Suisse et au Royaume-Uni
 Tableau basé sur les réponses de 1 779 employeurs qui recruteront activement des ressortissants étrangers pour leur entreprise en 2022

Les entreprises prennent des mesures concrètes pour attirer des candidats étrangers

Nous avons demandé aux entreprises ayant déclaré qu'elles embaucheraient certainement ou probablement des ressortissants étrangers en 2022 quels efforts elles avaient déployés,

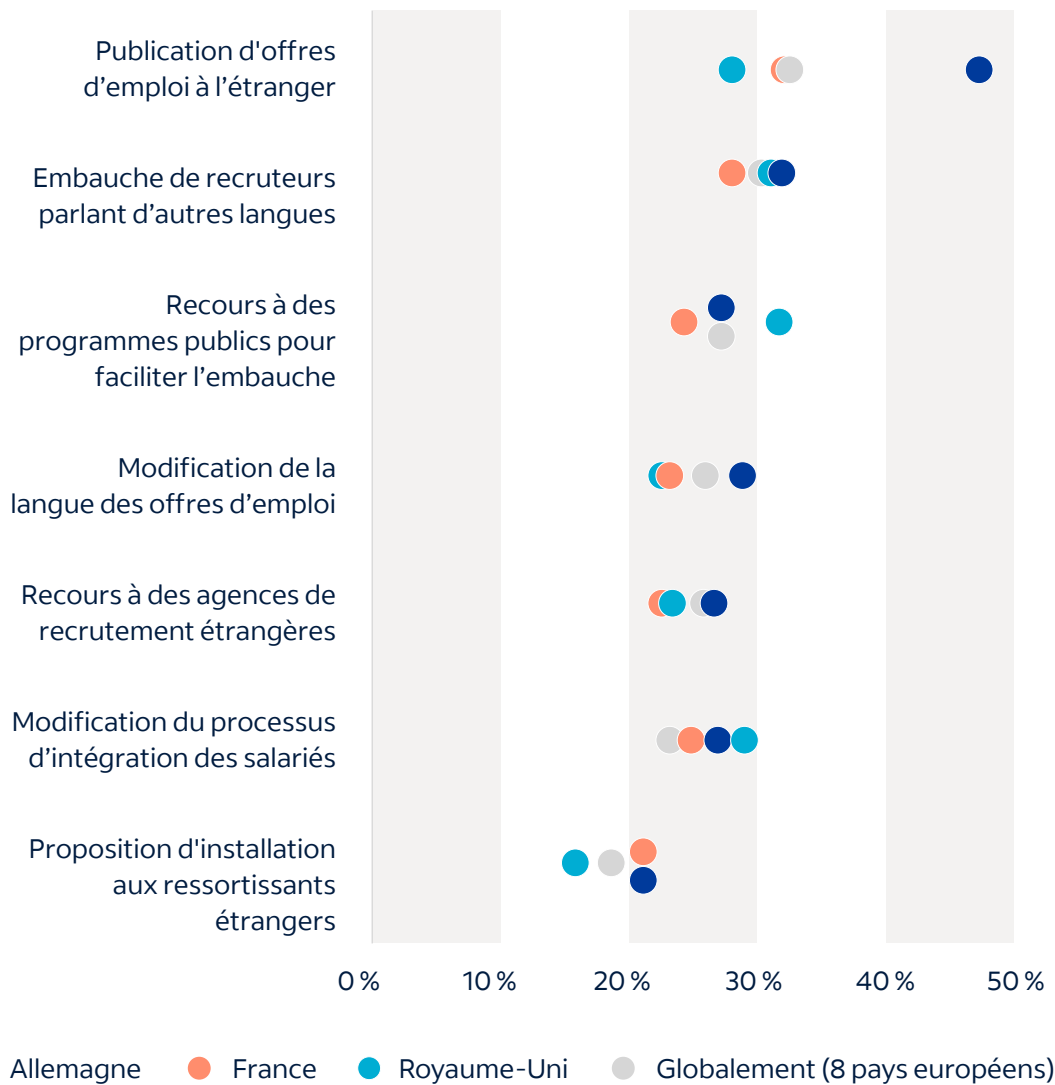
Les considérations linguistiques ont été fréquemment citées, 31 % des entreprises déclarant avoir embauché des recruteurs qui parlaient d'autres langues.

le cas échéant, pour attirer ces candidats. Les réponses ont révélé une grande variété de stratégies (*Figure 21*). Certains sont liés aux canaux de recrutement. Environ 33 % des entreprises ont publié des offres d'emploi à l'étranger, 27 % ont profité de programmes gouvernementaux

qui ont facilité l'embauche de travailleurs étrangers et 26 % ont eu recours à des agences de recrutement étrangères. Les considérations linguistiques ont été fréquemment citées, 31 % des entreprises déclarant avoir embauché des recruteurs qui parlaient d'autres langues et 26 % déclarant avoir changé la langue des offres d'emploi. Autres stratégies liées à l'assimilation d'employés étrangers après leur embauche : environ 23 % des entreprises ont modifié le processus d'intégration pour faciliter l'intégration des travailleurs étrangers dans la main-d'œuvre, tandis que 18 % ont offert aux travailleurs étrangers une aide concrète pour s'installer. Le fait qu'aucune stratégie unique n'ait été choisie par la majorité des répondants suggère qu'il existe plusieurs solutions pour attirer les travailleurs étrangers.

Figure 21 - Les employeurs utilisent un large éventail de stratégies pour attirer les candidats étrangers

Quels efforts votre entreprise a-t-elle déployés, le cas échéant, pour attirer les candidats étrangers ?



Remarque : Autre/Aucune/Ne sait pas/Indisponible
 Source : Enquête Indeed et Censuwide auprès de 2 780 employeurs en Belgique, en France, en Allemagne, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, en Suisse et au Royaume-Uni
 Tableau basé sur les réponses de 1 779 employeurs qui recruteront activement des ressortissants étrangers pour leur entreprise en 2022



5. Conclusion : Que signifie l'évolution des tendances de recherche d'emploi à l'internationale pour le recrutement ?

Alors que les restrictions de santé publique s'assouplissent à travers le monde, la recherche d'emploi transfrontalière est en hausse. Les demandeurs d'emploi européens sont de plus en plus nombreux à rechercher un emploi dans d'autres pays et l'intérêt des candidats en dehors de l'Europe a largement dépassé les niveaux qu'ils avaient avant la pandémie. Il s'agit là de la preuve que la migration va augmenter. Dans le même temps, alors que les pénuries de main-d'œuvre et les postes vacants dans les plus grandes économies d'Europe restent à des niveaux record ou proches de ceux-ci, de nombreux employeurs se préparent à embaucher des travailleurs étrangers.

POINTS À RETENIR POUR LES EMPLOYEURS

1

La recherche d'emploi transfrontalière s'est intensifiée après avoir chuté pendant la pandémie, et la **migration internationale liée au travail** est en hausse. Les employeurs doivent **se préparer** à l'arrivée des candidats étrangers. Pour planifier les stratégies de recrutement pour 2022 et au-delà, les employeurs doivent apprendre d'où viennent les candidats étrangers et les emplois qui les intéressent.

« Pour planifier les stratégies de recrutement pour 2022 et au-delà, les employeurs doivent apprendre d'où viennent les candidats étrangers et les emplois qui les intéressent. »

2

Les postes en télétravail, bien rémunérés et difficiles à pourvoir ont tendance à recevoir des parts élevées de clics de l'étranger. Les employeurs qui embauchent pour ces postes doivent réfléchir à des moyens d'attirer les travailleurs étrangers comme stratégie pour faire face à la **pénurie de main-d'œuvre**.

3

Aujourd'hui, dans un contexte de marché du travail serré, de nombreuses entreprises prennent des mesures spécifiques pour embaucher les travailleurs étrangers, comme **publier des emplois à l'étranger**, embaucher des recruteurs ayant des **compétences linguistiques étrangères**, tirer parti des **programmes gouvernementaux** ou rédiger des **descriptions de poste** en plusieurs langues.

4

Les demandeurs d'emploi réagissent aux **événements géopolitiques** tels que les troubles politiques et la guerre. Les employeurs qui souhaitent embaucher des personnes fuyant les conflits armés et les persécutions doivent être ouverts aux candidats possédant un **large éventail de compétences et d'expériences**. Ils devraient rationaliser le processus de recrutement pour accueillir les candidats qui peuvent avoir besoin de travailler de façon plus **urgente** par rapport aux demandeurs d'emploi moyen.

5

L'embauche de travailleurs étrangers n'est pas exempte de défis. Parmi les plus importantes figurent **les barrières linguistiques**. Pour accélérer **l'intégration du personnel étranger dans la main-d'œuvre**, les employeurs doivent évaluer les exigences linguistiques du poste et envisager d'aider les nouveaux arrivants à améliorer leurs compétences linguistiques et culturelles.

6

La plupart des employés semblent avoir un **état d'esprit ouvert** concernant le travail avec des collègues d'autres nationalités. Le ressentiment envers les étrangers est peu susceptible d'être une préoccupation pour la majorité des employeurs qui prévoient d'embaucher des travailleurs étrangers cette année.

7

Dernier point et non des moindres, il ne s'agit pas seulement d'attraction, mais également de **réretention**. Dans de nombreux pays, la recherche d'emploi est plus fréquente à l'intérieur qu'à l'extérieur, ce qui expose à un risque de fuite des cerveaux. Les employeurs doivent prêter attention aux besoins des membres du personnel et connaître les **salaires et les conditions de travail** proposés par les concurrents. Ils doivent également définir les politiques des ressources humaines en conséquence.

« Les employeurs doivent prêter attention aux besoins des membres du personnel et connaître les salaires et les conditions de travail proposés par les concurrents. »

Profils de pays

Autriche

Belgique

France

Allemagne

Irlande

Italie

Pays-Bas

Pologne

Espagne

Suède

Suisse

Royaume-Uni



Autriche

SCORE D'INTÉRÊT NET

2021: - 0,22 janvier-avril 2022 : - 0,344

RECHERCHE D'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR :

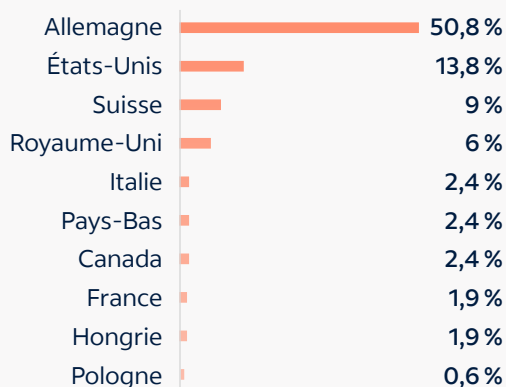
Part de recherche à l'extérieur en 2022 : **24,1%**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 10,6%**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **12,9%**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **41,8%**

RECHERCHE D'EMPLOI À L'INTÉRIEUR :

Part de recherche à l'intérieur en 2022 : **13,4%**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 6%**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 1,5%**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **0%**

Où les demandeurs d'emploi nationaux souhaiteraient-ils travailler ?

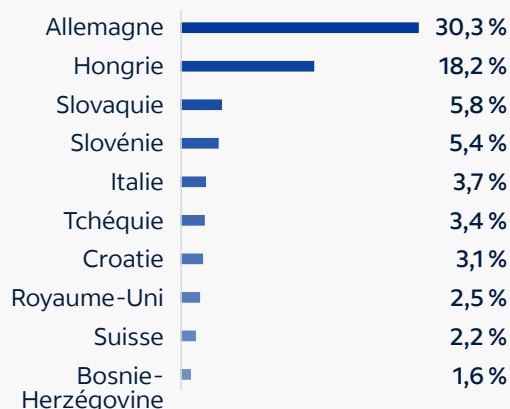
10 premiers pays de destination en fonction de la part des recherches à l'extérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les demandeurs d'emploi étrangers qui contribuent le plus ?

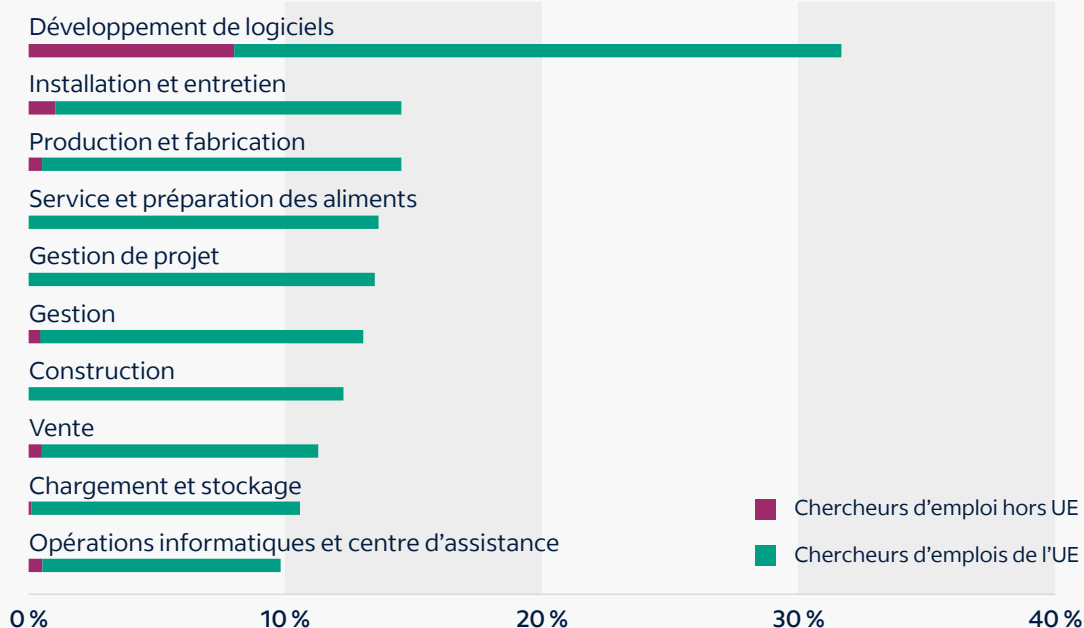
10 premiers pays d'origine en fonction de la part des recherches à l'intérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les postes où la part des demandeurs d'emploi étrangers est la plus élevée ?

10 premiers groupes professionnels par clics depuis l'étranger par rapport à l'ensemble des clics de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Belgique

SCORE D'INTÉRÊT NET

2021 : - 0,1 janvier-avril 2022 : - 0,123

RECHERCHE D'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR :

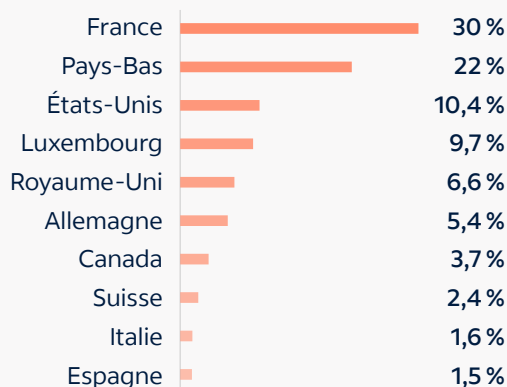
Part de recherche à l'extérieur en 2022 : **9,2 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 2,4 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **15,9 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **12,2 %**

RECHERCHE D'EMPLOI À L'INTÉRIEUR :

Part de recherche à l'intérieur en 2022 : **7,3 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 7,6 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **0 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **- 7,6 %**

Où les demandeurs d'emploi nationaux souhaiteraient-ils travailler ?

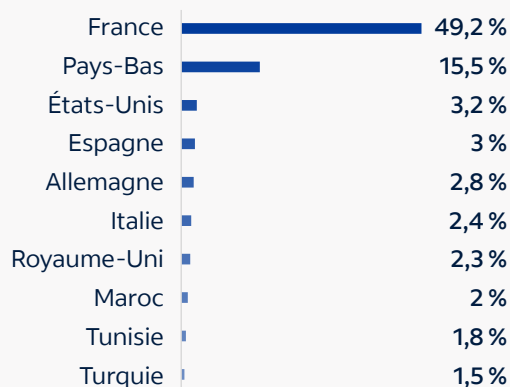
10 premiers pays de destination en fonction de la part des recherches à l'extérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les demandeurs d'emploi étrangers qui contribuent le plus ?

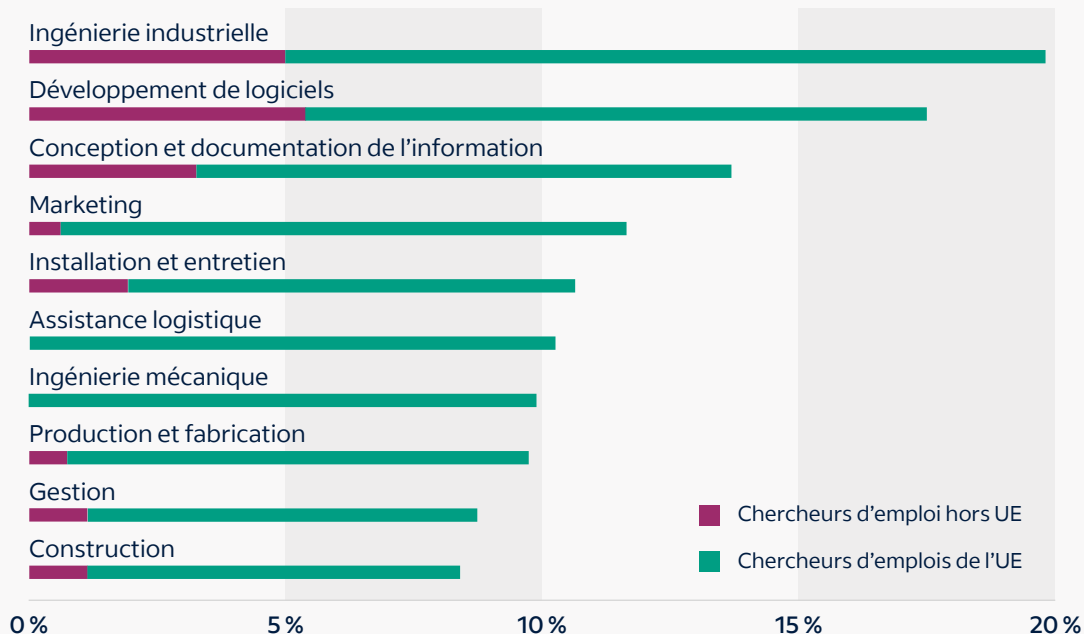
10 premiers pays d'origine en fonction de la part des recherches à l'intérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les postes où la part des demandeurs d'emploi étrangers est la plus élevée ?

10 premiers groupes professionnels par clics depuis l'étranger par rapport à l'ensemble des clics de janvier à avril 2022



Source : Indeed

France

SCORE D'INTÉRÊT NET

2021 : - 0,067 janvier-avril 2022 : - 0,065

RECHERCHE D'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR :

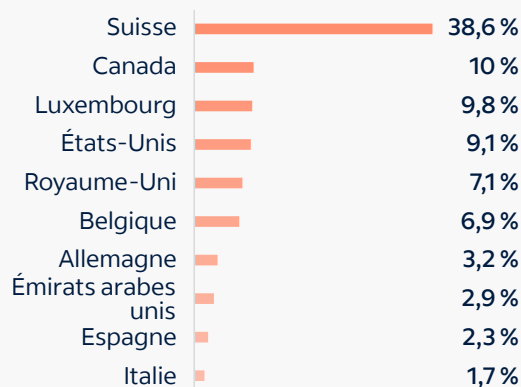
Part de recherche à l'extérieur en 2022 : **4,2 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 17,4 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 8,7 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **- 8,7 %**

RECHERCHE D'EMPLOI À L'INTÉRIEUR :

Part de recherche à l'intérieur en 2022 : **3,7 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 24,4 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 17,8 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **- 17,8 %**

Où les demandeurs d'emploi nationaux souhaiteraient-ils travailler ?

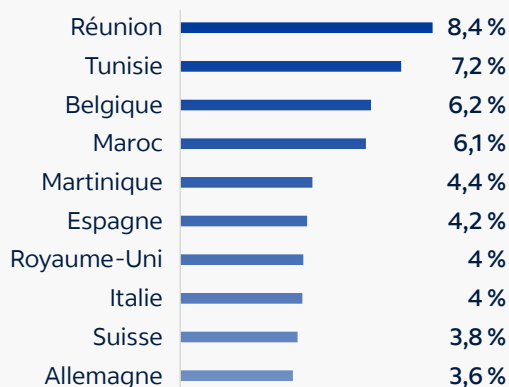
10 premiers pays de destination en fonction de la part des recherches à l'extérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les demandeurs d'emploi étrangers qui contribuent le plus ?

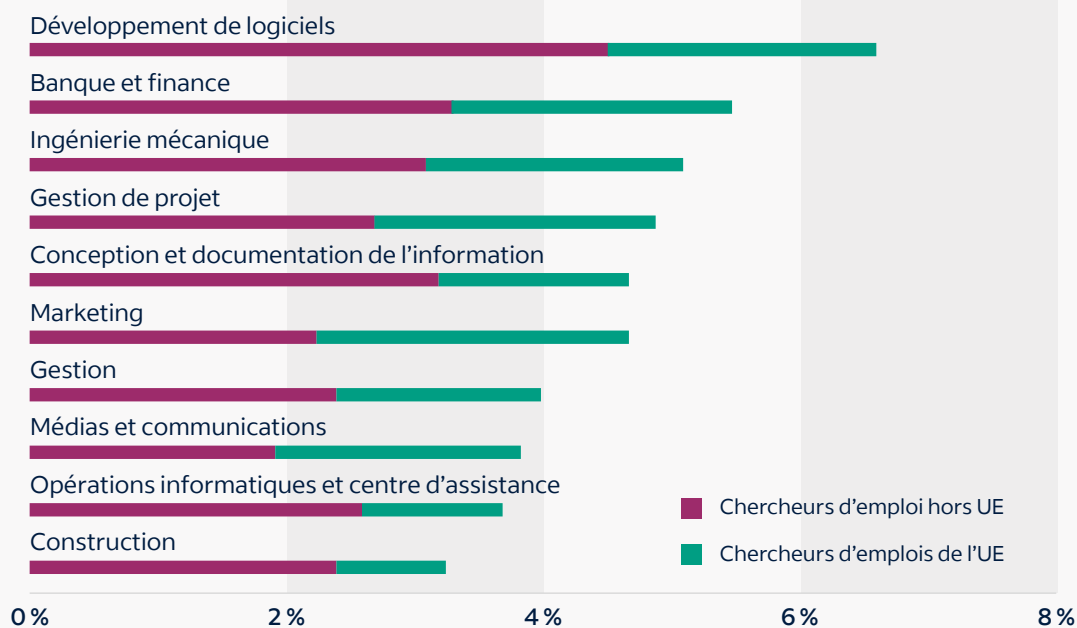
10 premiers pays d'origine en fonction de la part des recherches à l'intérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les postes où la part des demandeurs d'emploi étrangers est la plus élevée ?

10 premiers groupes professionnels par clics depuis l'étranger par rapport à l'ensemble des clics de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Allemagne

SCORE D'INTÉRÊT NET

2021 : 0,033 janvier-avril 2022 : 0,045

RECHERCHE D'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR :

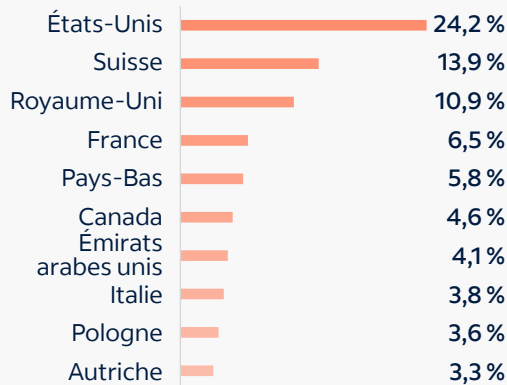
Part de recherche à l'extérieur en 2022 : **3,7 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 18,4 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 24,5 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **- 24,5 %**

RECHERCHE D'EMPLOI À L'INTÉRIEUR :

Part de recherche à l'intérieur en 2022 : **4,1 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 18,4 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 20,4 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **- 16,3 %**

Où les demandeurs d'emploi nationaux souhaiteraient-ils travailler ?

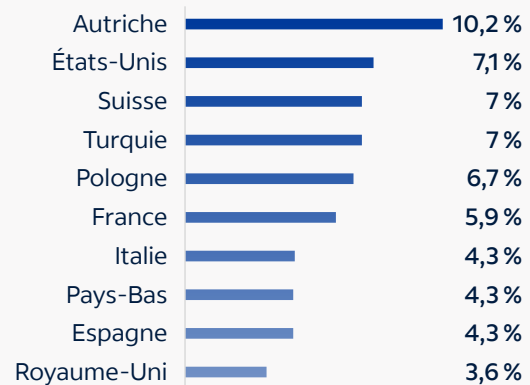
10 premiers pays de destination en fonction de la part des recherches à l'extérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les demandeurs d'emploi étrangers qui contribuent le plus ?

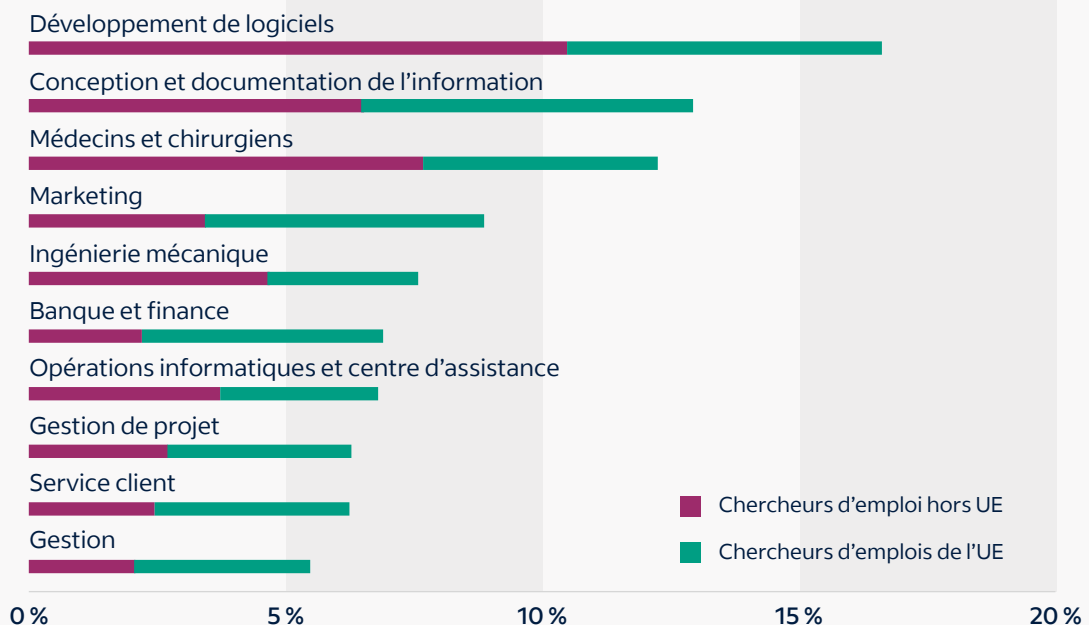
10 premiers pays d'origine en fonction de la part des recherches à l'intérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les postes où la part des demandeurs d'emploi étrangers est la plus élevée ?

10 premiers groupes professionnels par clics depuis l'étranger par rapport à l'ensemble des clics de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Irlande

SCORE D'INTÉRÊT NET

2021 : 0,024 janvier-avril 2022 : 0,016

RECHERCHE D'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR :

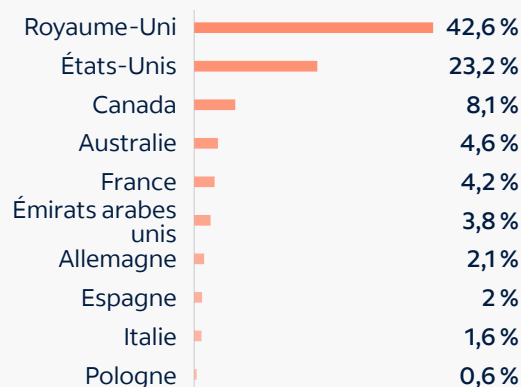
Part de recherche à l'extérieur en 2022 : **8,6 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 29,5 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 30,4 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **- 23,2 %**

RECHERCHE D'EMPLOI À L'INTÉRIEUR :

Part de recherche à l'intérieur en 2022 : **8,9 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 27,4 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 28,3 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **- 21,2 %**

Où les demandeurs d'emploi nationaux souhaiteraient-ils travailler ?

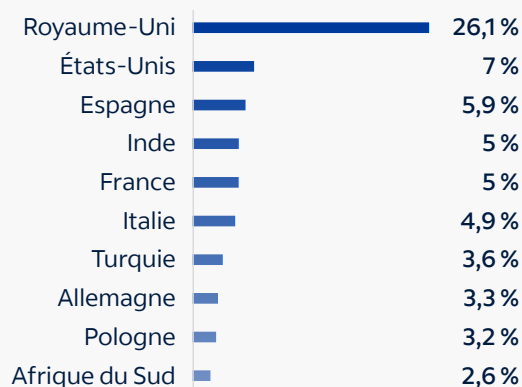
10 premiers pays de destination en fonction de la part des recherches à l'extérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les demandeurs d'emploi étrangers qui contribuent le plus ?

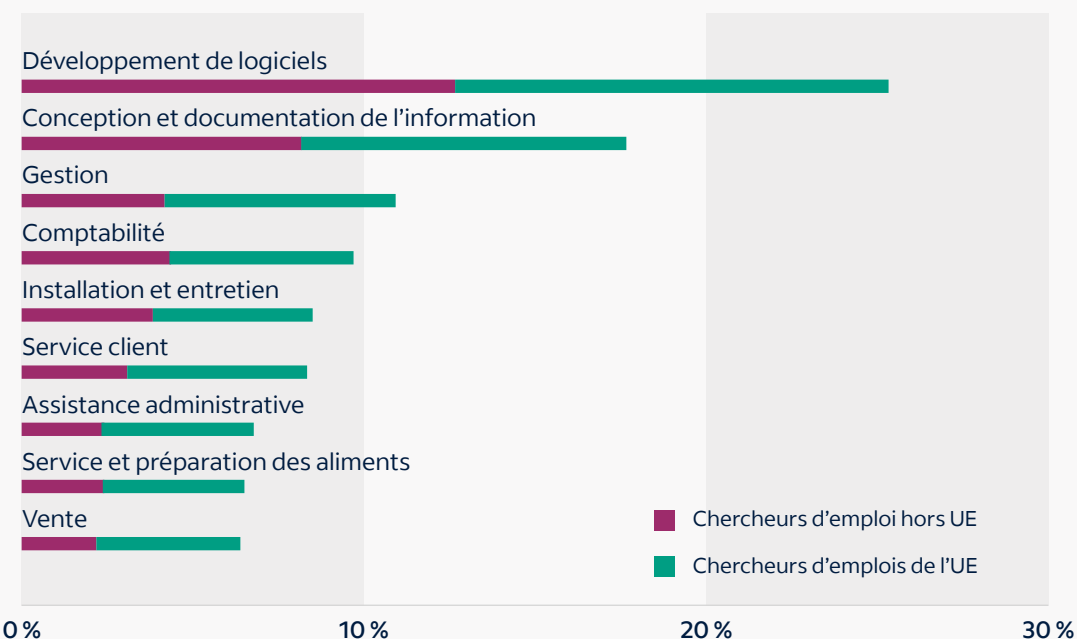
10 premiers pays d'origine en fonction de la part des recherches à l'intérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les postes où la part des demandeurs d'emploi étrangers est la plus élevée ?

10 premiers groupes professionnels par clics depuis l'étranger par rapport à l'ensemble des clics de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Italie

SCORE D'INTÉRÊT NET

2021 : - 0,313 janvier-avril 2022 : - 0,34

RECHERCHE D'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR :

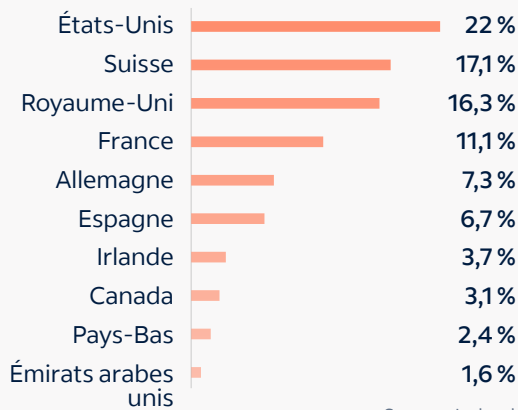
Part de recherche à l'extérieur en 2022 : **3,2 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 30,9 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 43,6 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **- 41,8 %**

RECHERCHE D'EMPLOI À L'INTÉRIEUR :

Part de recherche à l'intérieur en 2022 : **1,6 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 32 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 32 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **- 36 %**

Où les demandeurs d'emploi nationaux souhaiteraient-ils travailler ?

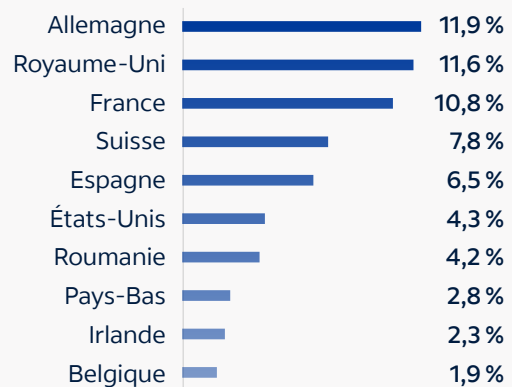
10 premiers pays de destination en fonction de la part des recherches à l'extérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les demandeurs d'emploi étrangers qui contribuent le plus ?

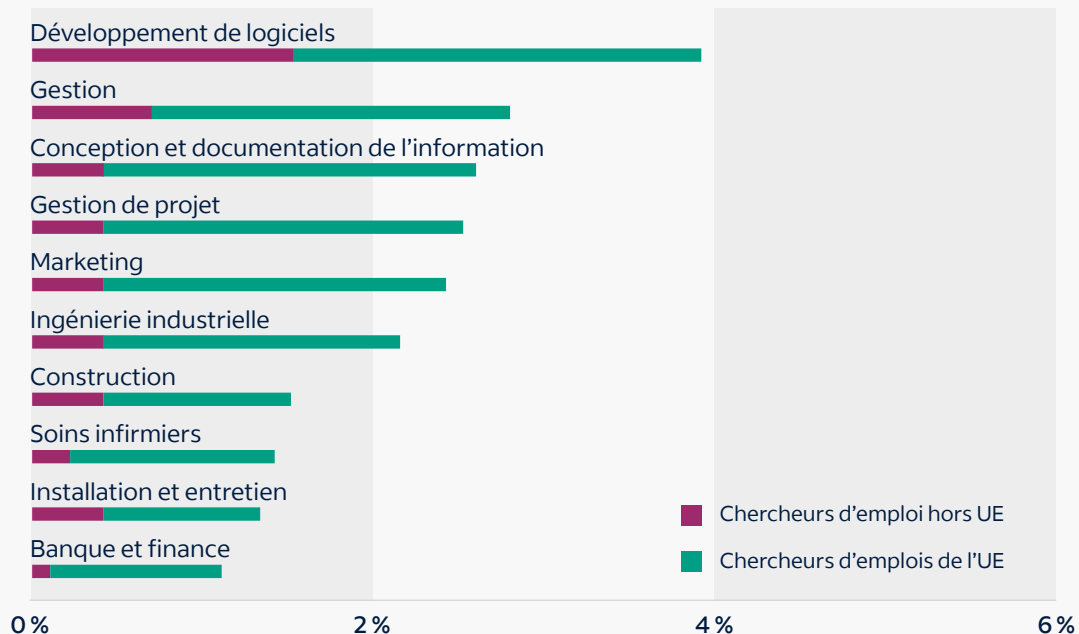
10 premiers pays d'origine en fonction de la part des recherches à l'intérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les postes où la part des demandeurs d'emploi étrangers est la plus élevée ?

10 premiers groupes professionnels par clics depuis l'étranger par rapport à l'ensemble des clics de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Pays-Bas

SCORE D'INTÉRÊT NET

2021 : - 0,031 janvier-avril 2022 : - 0,067

RECHERCHE D'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR :

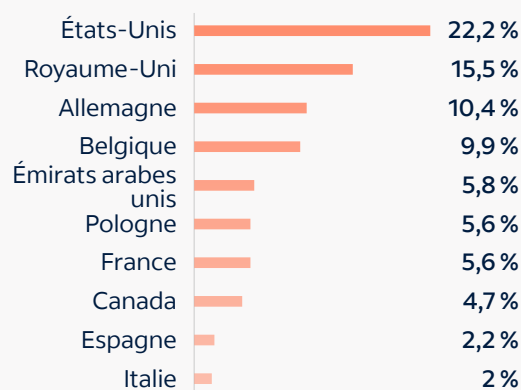
Part de recherche à l'extérieur en 2022 : **4,4 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 20,4 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 18,4 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **- 10,2 %**

RECHERCHE D'EMPLOI À L'INTÉRIEUR :

Part de recherche à l'intérieur en 2022 : **3,9 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 17,9 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 5,1 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **0 %**

Où les demandeurs d'emploi nationaux souhaiteraient-ils travailler ?

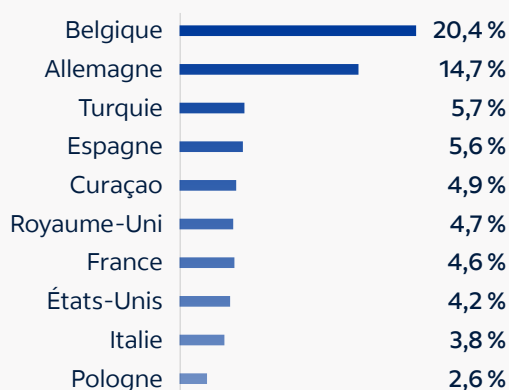
10 premiers pays de destination en fonction de la part des recherches à l'extérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les demandeurs d'emploi étrangers qui contribuent le plus ?

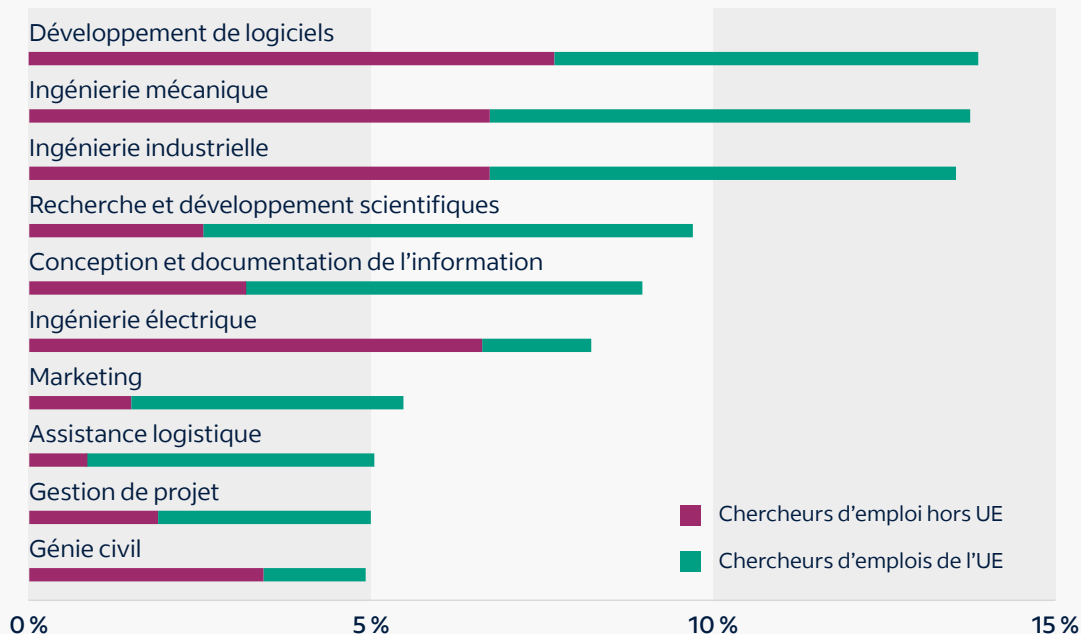
10 premiers pays d'origine en fonction de la part des recherches à l'intérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les postes où la part des demandeurs d'emploi étrangers est la plus élevée ?

10 premiers groupes professionnels par clics depuis l'étranger par rapport à l'ensemble des clics de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Pologne

SCORE D'INTÉRÊT NET

2021 : - 0,02 janvier-avril 2022 : - 0,538

RECHERCHE D'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR :

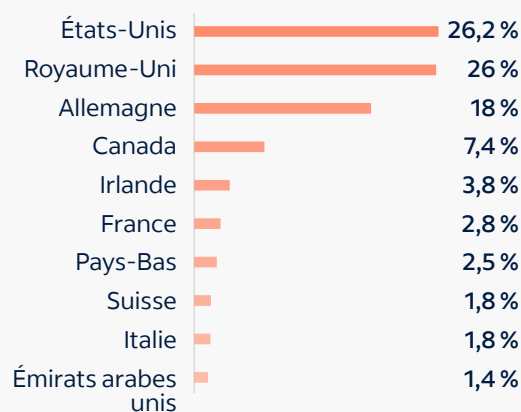
Part de recherche à l'extérieur en 2022 : **10,4 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 16,4 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **0 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **55,2 %**

RECHERCHE D'EMPLOI À L'INTÉRIEUR :

Part de recherche à l'intérieur en 2022 : **3,4 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 11,1 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 27 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **- 46 %**

Où les demandeurs d'emploi nationaux souhaiteraient-ils travailler ?

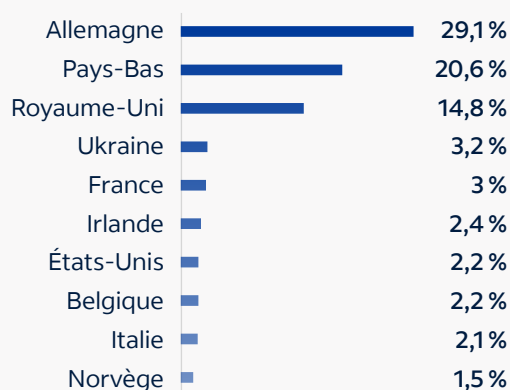
10 premiers pays de destination en fonction de la part des recherches à l'extérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les demandeurs d'emploi étrangers qui contribuent le plus ?

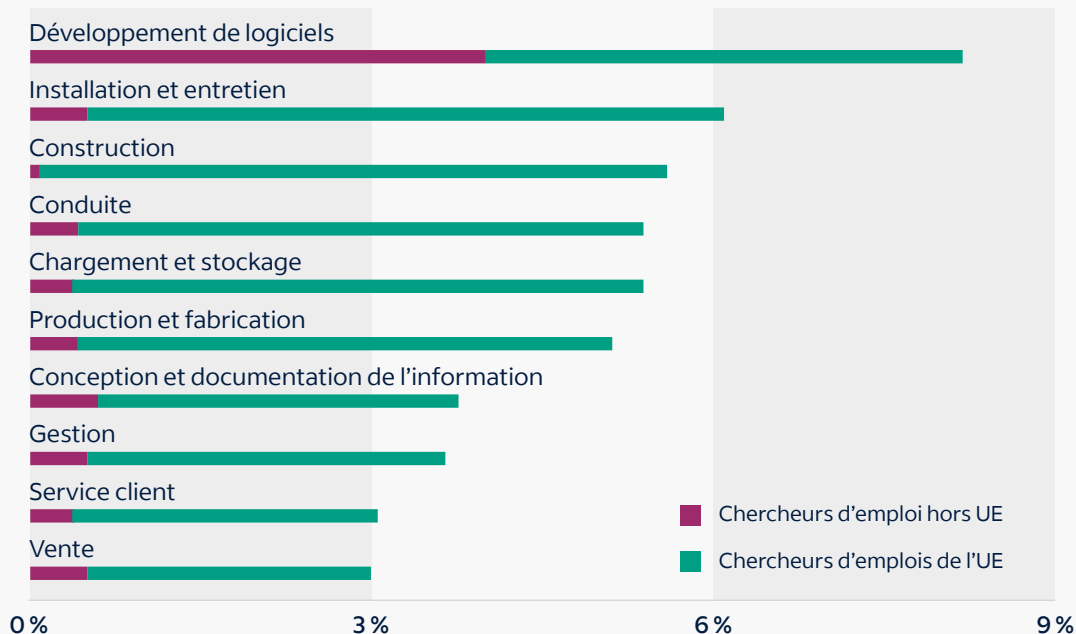
10 premiers pays d'origine en fonction de la part des recherches à l'intérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les postes où la part des demandeurs d'emploi étrangers est la plus élevée ?

10 premiers groupes professionnels par clics depuis l'étranger par rapport à l'ensemble des clics de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Espagne

SCORE D'INTÉRÊT NET

2021 : - 0,129 janvier-avril 2022 : - 0,097

RECHERCHE D'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR :

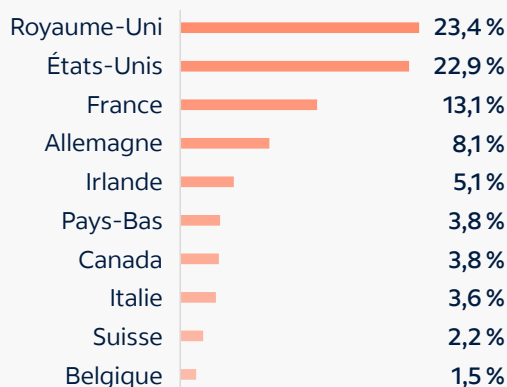
Part de recherche à l'extérieur en 2022 : **8 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 19,8 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 13,2 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **- 12,1 %**

RECHERCHE D'EMPLOI À L'INTÉRIEUR :

Part de recherche à l'intérieur en 2022 : **6,7 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 34,5 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 28,7 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **- 23 %**

Où les demandeurs d'emploi nationaux souhaiteraient-ils travailler ?

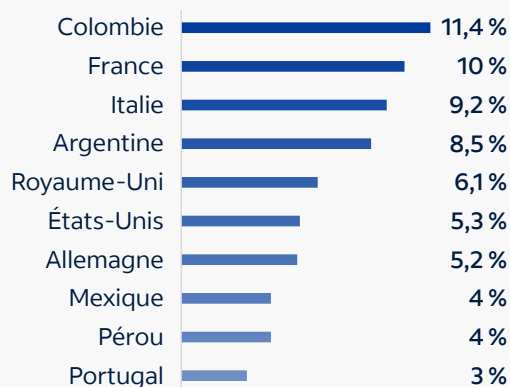
10 premiers pays de destination en fonction de la part des recherches à l'extérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les demandeurs d'emploi étrangers qui contribuent le plus ?

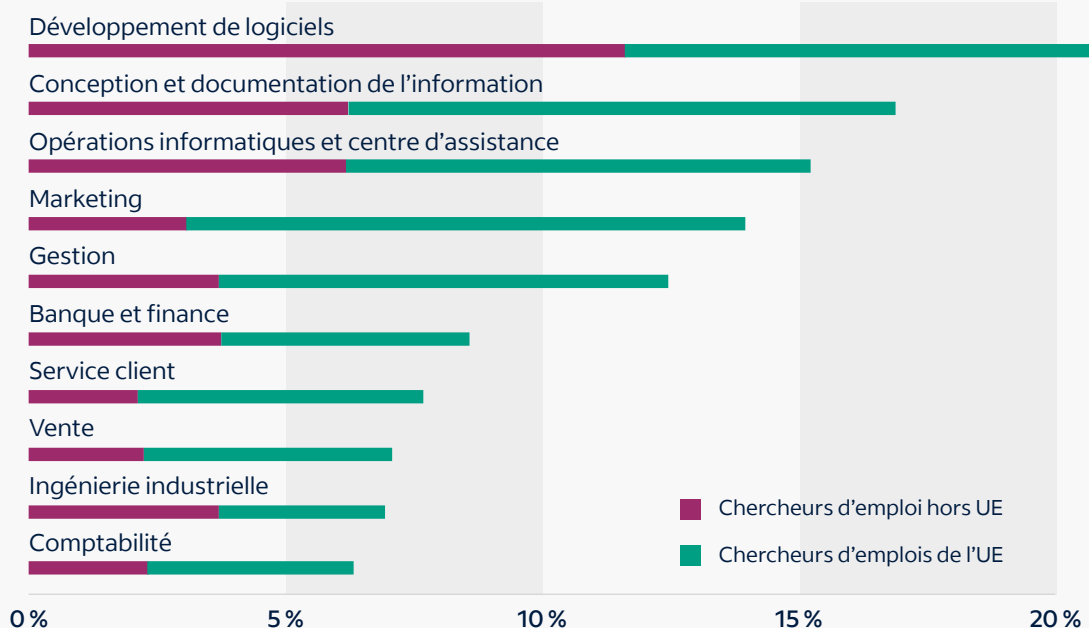
10 premiers pays d'origine en fonction de la part des recherches à l'intérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les postes où la part des demandeurs d'emploi étrangers est la plus élevée ?

10 premiers groupes professionnels par clics depuis l'étranger par rapport à l'ensemble des clics de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Suède

SCORE D'INTÉRÊT NET

2021 : - 0,287 janvier-avril 2022 : - 0,324

RECHERCHE D'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR :

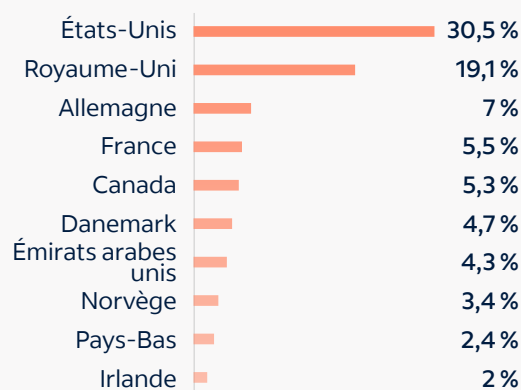
Part de recherche à l'extérieur en 2022 : **5,1%**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 21,2%**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 25,8%**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **- 22,7%**

RECHERCHE D'EMPLOI À L'INTÉRIEUR :

Part de recherche à l'intérieur en 2022 : **2,7%**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 25,6%**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 28,2%**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **- 30,8%**

Où les demandeurs d'emploi nationaux souhaiteraient-ils travailler ?

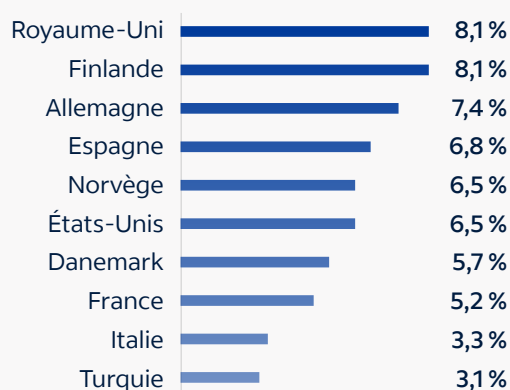
10 premiers pays de destination en fonction de la part des recherches à l'extérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les demandeurs d'emploi étrangers qui contribuent le plus ?

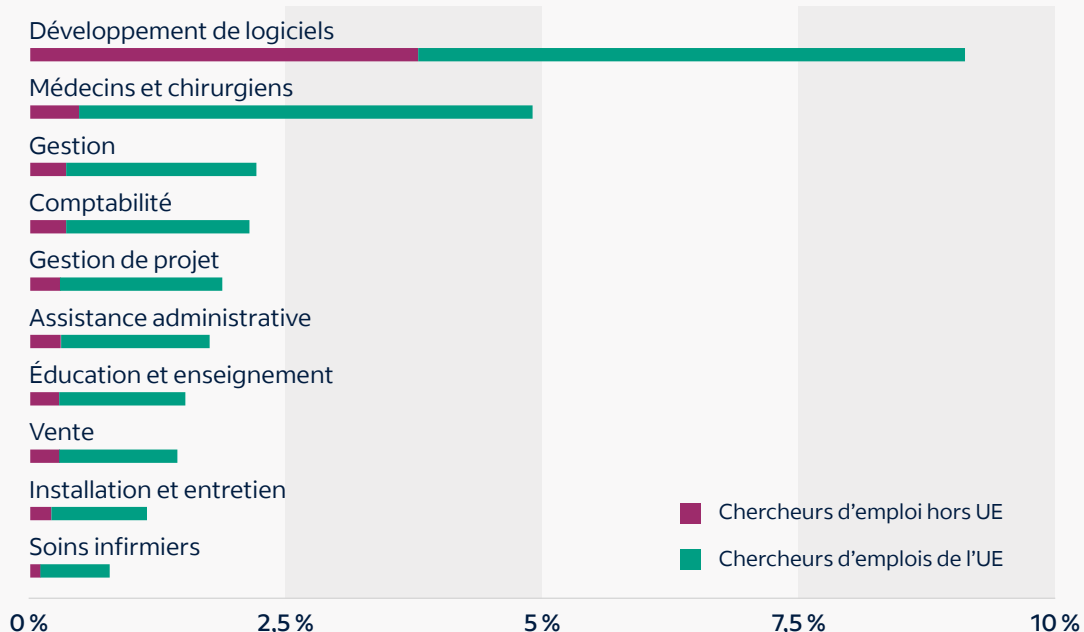
10 premiers pays d'origine en fonction de la part des recherches à l'intérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les postes où la part des demandeurs d'emploi étrangers est la plus élevée ?

10 premiers groupes professionnels par clics depuis l'étranger par rapport à l'ensemble des clics de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Suisse

SCORE D'INTÉRÊT NET

2021 : 0,599 janvier-avril 2022 : 0,606

RECHERCHE D'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR :

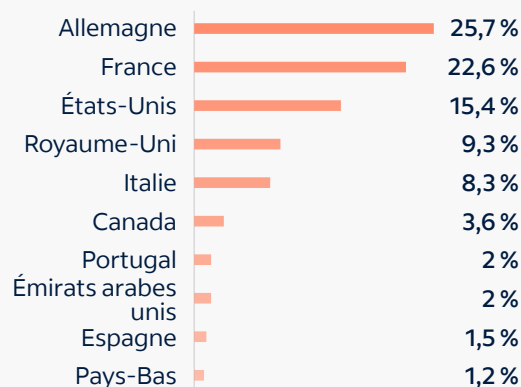
Part de recherche à l'extérieur en 2022 : **11,4 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 6,9 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **4 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **12,9 %**

RECHERCHE D'EMPLOI À L'INTÉRIEUR :

Part de recherche à l'intérieur en 2022 : **34,4 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **6,6 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **17,3 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **26,9 %**

Où les demandeurs d'emploi nationaux souhaiteraient-ils travailler ?

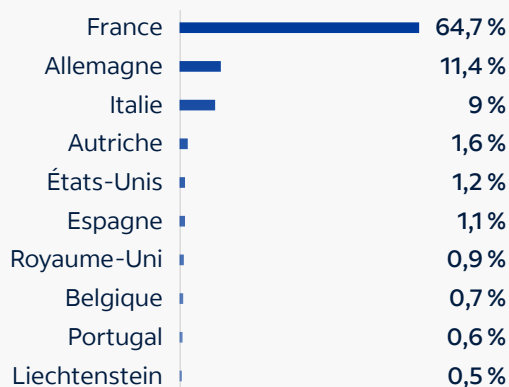
10 premiers pays de destination en fonction de la part des recherches à l'extérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les demandeurs d'emploi étrangers qui contribuent le plus ?

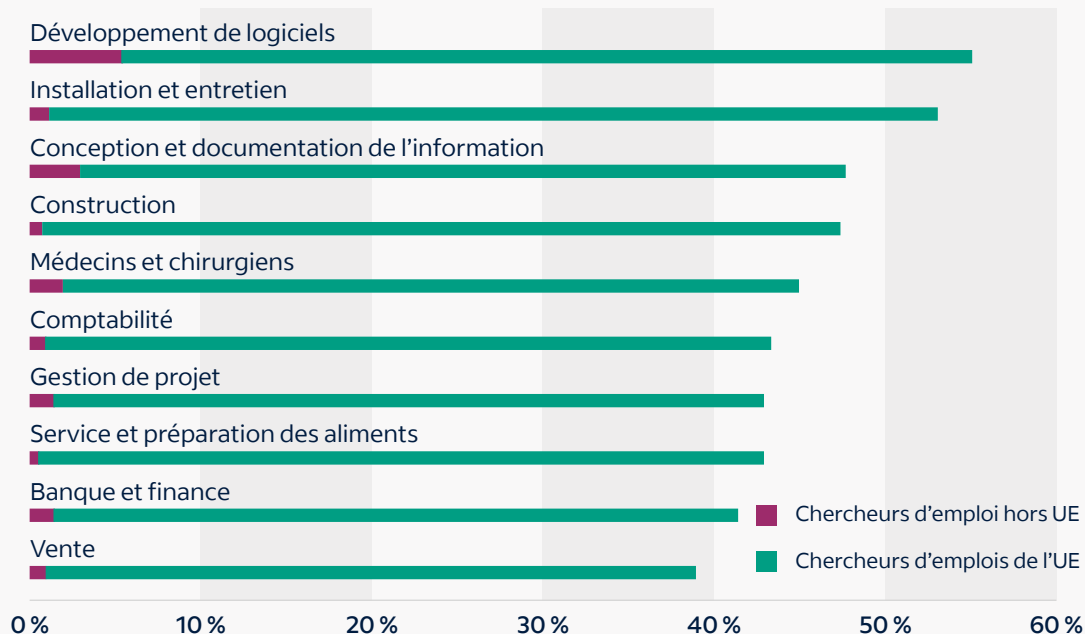
10 premiers pays d'origine en fonction de la part des recherches à l'intérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les postes où la part des demandeurs d'emploi étrangers est la plus élevée ?

10 premiers groupes professionnels par clics depuis l'étranger par rapport à l'ensemble des clics de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Royaume-Uni

SCORE D'INTÉRÊT NET

2021 : 0,399 janvier-avril 2022 : 0,474

RECHERCHE D'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR :

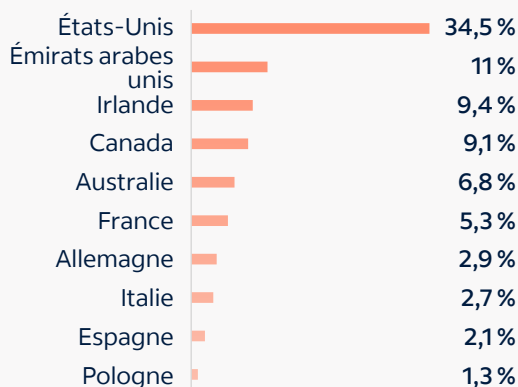
Part de recherche à l'extérieur en 2022 : **1,4 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 27,3 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 36,4 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **- 36,4 %**

RECHERCHE D'EMPLOI À L'INTÉRIEUR :

Part de recherche à l'intérieur en 2022 : **3,9 %**
 Changement en % de 2019 à 2020 : **- 8,8 %**
 Changement en % de 2019 à 2021 : **- 5,9 %**
 Changement en % de 2019 à janvier-avril 2022 : **14,7 %**

Où les demandeurs d'emploi nationaux souhaiteraient-ils travailler ?

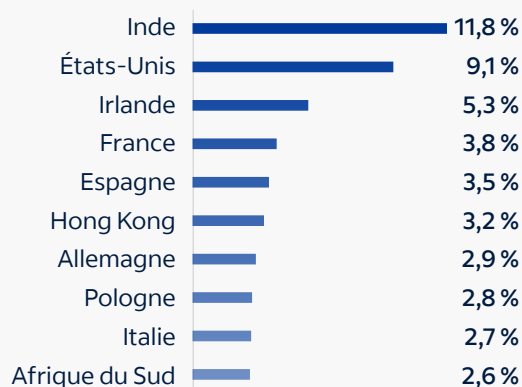
10 premiers pays de destination en fonction de la part des recherches à l'extérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les demandeurs d'emploi étrangers qui contribuent le plus ?

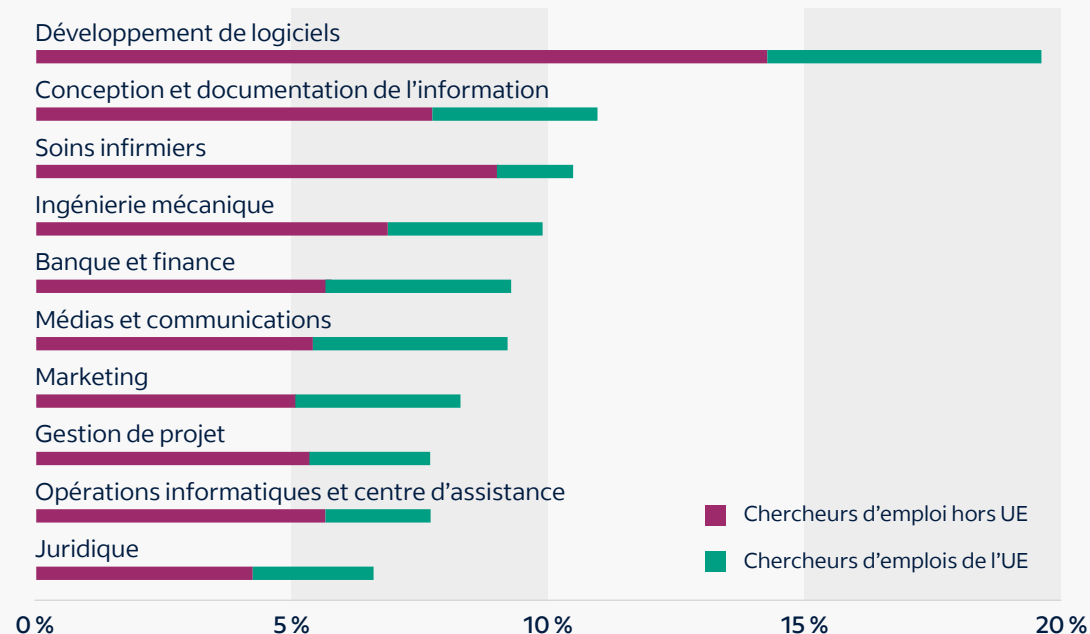
10 premiers pays d'origine en fonction de la part des recherches à l'intérieur de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Quels sont les postes où la part des demandeurs d'emploi étrangers est la plus élevée ?

10 premiers groupes professionnels par clics depuis l'étranger par rapport à l'ensemble des clics de janvier à avril 2022



Source : Indeed

Méthodologie

Indeed est le [plus grand site d'emploi mondial](#) avec plus de 250 millions de visiteurs uniques chaque mois (ComScore, Total Visits, mars 2021). Indeed est présent dans plus de 60 pays et communique en 28 langues.

Champ d'application

Ce rapport s'appuie sur le plus grand ensemble de données de ce type, comprenant des informations anonymisées sur plus de 800 millions de recherches d'emploi transfrontalières effectuées sur Indeed entre janvier 2019 et avril 2022, et plus de 100 millions d'offres d'emploi. Nous complétons les données d'Indeed avec des données publiques sur les restrictions en matière de migration et de santé publique et le PIB, ainsi que des informations dérivées d'enquêtes auprès des employeurs et des travailleurs menées par Indeed et Censuwide dans huit pays en mars 2022.

Pour les besoins de cette analyse, nous définissons l'Europe comme l'Espace économique européen plus la Suisse et le Royaume-Uni. L'Espace économique européen se compose des 27 pays de l'Union européenne ainsi que des trois pays de l'Association européenne de libre-échange : l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège.

Données Indeed

Notre analyse des données d'Indeed se concentre sur les données agrégées et anonymisées sur les offres d'emploi affichées sur les sites d'Indeed dans le monde entier, ainsi que sur le comportement de recherche d'emploi sur ces sites.

Recherches d'emploi

Une recherche d'emploi a lieu lorsqu'un utilisateur saisit une requête dans le champ « Quoi ? » et/ou « Où ? » sur un site Internet Indeed. Les informations relatives aux utilisateurs ont été anonymisées et agrégées, de sorte qu'elles ne puissent être rattachées à des utilisateurs individuels. Toutes les recherches automatisées sont supprimées afin de saisir l'activité réelle du demandeur d'emploi.

Le pays du site Internet Indeed utilisé pour la recherche est enregistré, ainsi que le pays de l'emplacement IP de l'utilisateur. Cela est nécessaire pour définir les recherches nationales et transfrontalières. Une recherche nationale est une recherche effectuée par un utilisateur dont l'adresse IP se trouve dans le même pays que le site Internet Indeed sur lequel il a effectué la recherche. Une recherche transfrontalière est une

recherche effectuée par un utilisateur situé dans un pays différent de celui du site Internet Indeed utilisé pour effectuer la recherche.

Clics

Un clic est l'action qu'un utilisateur effectue lorsqu'il clique sur une offre d'emploi dans les résultats de recherche, ce qui ouvre la description complète du poste. Nous interprétons cela comme une démonstration d'intérêt pour un poste spécifique listé. Bien que l'intensité de l'intérêt soit difficile à mesurer, le volume agrégé de clics classés par type d'offre d'emploi (profession, salaire, emploi à distance ou non, etc.) peut fournir des informations utiles. Comme dans le cas des recherches, les données sur les clics ont été anonymisées afin qu'elles ne puissent être rattachées à des utilisateurs individuels.

Offres d'emploi

Les données d'offre d'emploi que nous utilisons pour la recherche proviennent d'informations accessibles au public affichées sur le site Internet Indeed concerné. Il est important de noter que nous ne sommes pas limités aux annonceurs sur Indeed. Au lieu de cela, Indeed collecte également les offres d'emploi de milliers de sources Internet et les déduplique de sorte que lorsque le même emploi est collecté à partir de plusieurs sources, il n'est affiché qu'une seule fois pour limiter le double comptage.

Afin d'obtenir des informations sur les offres d'emploi, nous utilisons une taxonomie personnalisée qui classe les offres d'emploi en catégories professionnelles en fonction des intitulés de poste. Dans ce rapport, afin de pouvoir comparer de manière significative les données au niveau du poste pour la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni, nous n'utilisons que des catégories qui représentaient au moins 0,1 % de toutes les offres d'emploi en 2019. Dans tous les autres pays, nous avons également utilisé des catégories professionnelles qui représentaient une plus petite proportion du total des offres d'emploi, à condition qu'elles aient un minimum de 1 000 offres par an. Une liste complète des catégories est disponible dans le [suivi des offres d'emploi Indeed](#), qui montre les tendances régulièrement mises à jour des offres d'emploi pour une sélection de pays.

Nous extrayons également des données sur les salaires annoncés à partir des offres d'emploi qui contiennent ces informations. Dans ce rapport, nous n'utilisons que les données des publications qui ont répertorié un

salaires annuels au premier trimestre 2022 afin de donner un aperçu de la répartition des salaires annoncés dans les catégories professionnelles des plus grandes économies d'Europe.

Le nombre d'offres d'emploi sur Indeed.com, qu'elles soient liées à des sollicitations d'emploi rémunérées ou non, n'est pas révélateur des revenus ou des bénéfices potentiels d'Indeed, qui représente un pourcentage significatif du segment Technologie RH de sa société mère, Recruit Holdings Co., Ltd. Les numéros d'offres d'emploi sont fournis à titre d'information uniquement et ne doivent pas être considérés comme un indicateur de performance d'Indeed ou de Recruit. Veuillez consulter le site Internet des relations avec les investisseurs de Recruit Holdings et les dépôts réglementaires au Japon pour obtenir des informations plus détaillées sur la génération de revenus par le segment Technologie RH de Recruit.

Les questions fréquemment posées sur les données d'Indeed sont disponibles sur le site Internet de [l'Indeed Hiring Lab](#).

Données de l'enquête

Pour comprendre comment les entreprises et les particuliers envisagent d'embaucher et de travailler avec des travailleurs étrangers, nous avons interrogé des employeurs et des adultes en âge de travailler dans huit pays européens (la Belgique, la France, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, la Suisse et le Royaume-Uni) au cours du deuxième semestre de mars 2022. L'enquête a été menée en collaboration avec Censurwide. Les tailles d'échantillon sont indiquées ci-dessous.

Entreprises :

Belgique : 251

France : 501

Allemagne : 502

Italie : 257

Irlande : 250

Pays-Bas : 250

Suisse : 255

Royaume-Uni : 514

Individus :

Belgique : 1000

France : 2000

Allemagne : 2000

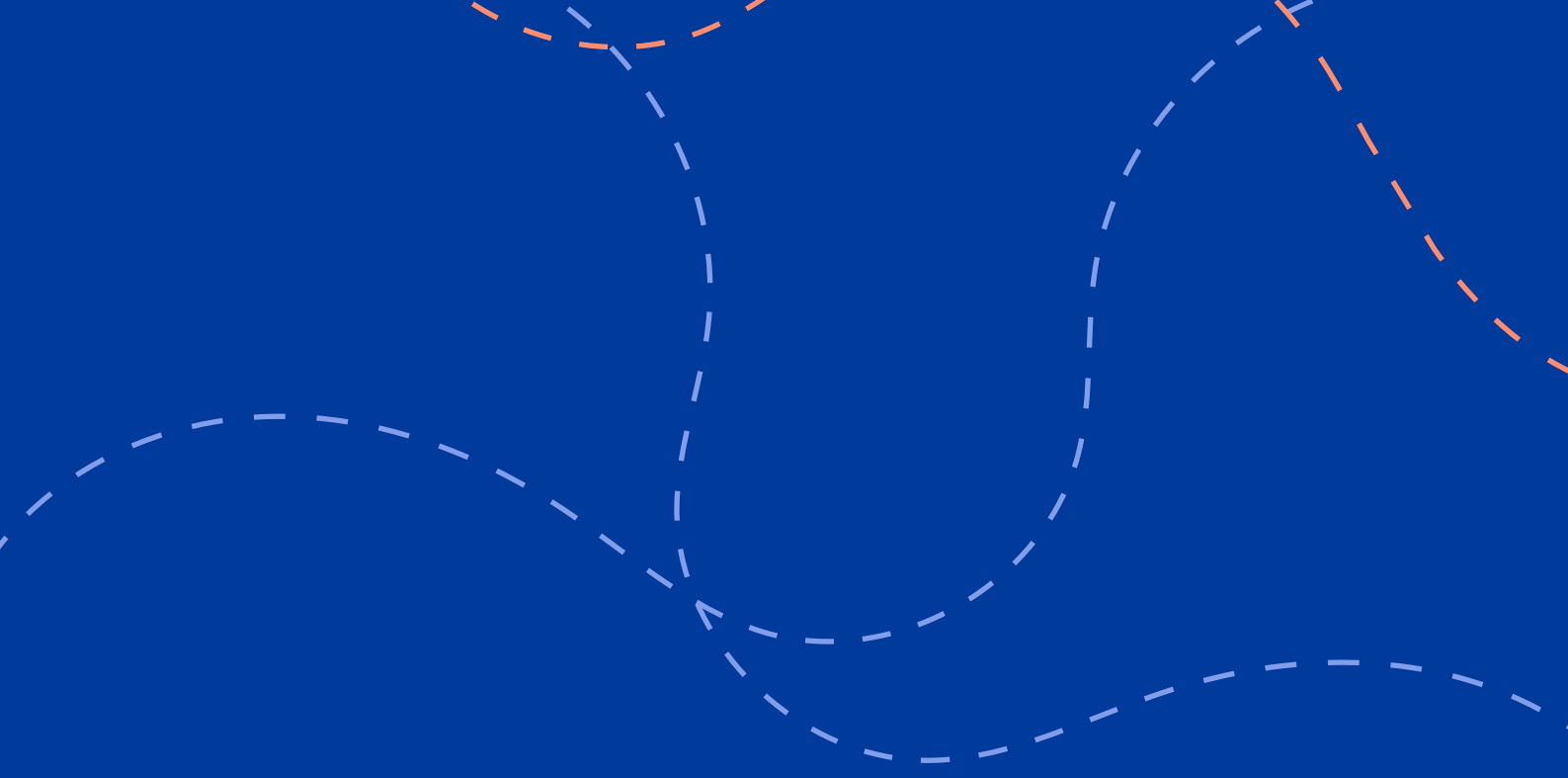
Italie : 1000

Irlande : 1000

Pays-Bas : 1000

Suisse : 1000

Royaume-Uni : 2000



 indeed