



HELIOS CONSEIL

Conseil en Ressources Humaines et Accompagnement de Dirigeants

HELIOS CONSEIL

Juin 2008

L'ERE DU CANDIDAT

2007 restera comme un millésime exceptionnel pour le marché du recrutement cadre : 208 000 recrutements cadres, année record avec un taux de croissance annuel de 4 %...

Mais 2008 pourrait être encore meilleure. Par contre, les conditions, elles, ne seront plus vraiment les mêmes.

Quels seront les besoins en emplois cadres à moyen terme ? Y aura-t-il suffisamment de candidats pour satisfaire aux besoins en recrutement ? Cela va-t-il modifier les rapports entre les candidats et les entreprises ? Quels seront les impacts sur les méthodes de recrutement ?

Le marché de l'emploi cadre est au zénith. Reste à trouver les candidats.

Les cadres, une espèce en voie de développement

Quelques chiffres...

17 % de la population active, 3 millions de personnes en France. Les cadres enregistrent une progression de 35 % depuis ces dix dernières années. 66 000 nouveaux postes ont été créés et 48 000 cadres débutants ont été recrutés en 2007.



Les cadres commerciaux et technico-commerciaux, les ingénieurs et cadres d'études et de recherche ainsi que ceux spécialistes de l'informatique font partie des huit métiers qui enregistrent les plus fortes variations à la hausse avec, respectivement, 28 100 (+ 16 %), 22 700 (+ 17 %) et 39 400 (+ 8 %) intentions d'embauches.

Sources : L'APEC et le Journal du Management

La part des recrutements jugés "très difficiles" est passé de 18 % à 20 %. Les recrutements "faciles" restent très marginaux (3 %).

La part des recrutements difficiles s'échelonne selon les fonctions :

Gestion Administrative et RH : 46 %

Production : 50 %

Marketing Commercial : 67 %

Informatique : 70 %

Plus de 200 000 cadres devraient être embauchés en 2008.

23 % des employeurs envisagent au moins un recrutement cette année.



Une indispensable adaptation

Face aux tensions du marché, les entreprises doivent adapter leurs pratiques de recrutement.

Entre séduction et peur de l'échec, le processus d'embauche tient parfois de la parade amoureuse mais, à trop attendre, l'oiseau rare finit par s'envoler...

Le souhait légitime des entreprises d'embaucher le candidat au profil idéal et les arcanes du processus de recrutement allongent le temps de réflexion de l'entreprise, au risque de faire perdre patience aux candidats contactés... Contrairement au sentiment général, ce n'est pas si simple de trouver des candidats et il n'est plus rare que lorsqu'une demande répond parfaitement à une offre, l'affaire soit conclue "du jour au lendemain".



Vous trouverez tous nos bulletins d'information sur notre nouveau site internet dans la rubrique "Points de vue" à l'adresse suivante :

www.heliosconseil.fr

70 % des cadres pensent que leur âge a une incidence sur la manière dont ils sont perçus professionnellement par les autres.

57 % des 30-34 ans pensent qu'un emploi intéressant est un emploi bien payé, alors que les 50-54 ans ne sont que 42 %.

Avant 40 ans, les cadres s'estiment jeunes, alors que les plus de 50 ans sont considérés comme âgés.

Plus de la moitié des 30-34 ans souhaitent de bonnes perspectives d'évolution, contre seulement 27 % des 50-54 ans.

La reconnaissance des compétences, est plébiscitée par les cadres de tous âges...

Source : APEC

Question d'âge ?



La cohabitation en question...

Le regard porté sur le mode de management et sur la hiérarchie a tendance à se dégrader avec l'âge. De plus en plus de cadres se sentent mal à l'aise avec le type de management de leur entreprise.

Plus de 9 cadres sur 10 estiment avoir des compétences à transmettre aux cadres plus jeunes qu'eux, telles que *l'expérience de l'entreprise, le recul, la capacité à apprécier des situations complexes, le management et la méthodologie.*



Les jeunes cadres, eux, pensent pouvoir transmettre aux cadres plus âgés *leurs savoirs techniques, la créativité, la réactivité, le dynamisme et l'ouverture d'esprit.*

La "yoyo-génération" arrive en masse dans les entreprises. Ces jeunes diplômés, déroutent recruteurs et managers. Les codes de ces Young/Yobbo ne sont plus les mêmes.

Ils font le yoyo entre :

- Des comportements plutôt "trash" ou "à risque" et un goût pour le High-Tech et le luxe
- La précocité et ses aventures et une enfance prolongée dans le confort du cocon (parental souvent)
- La réalité et le plaisir, "l'éclate", la sensation

Plutôt "insaisissables" pour les plus âgés, les Yoyos :

- Sont d'abord attirés par l'intérêt du travail, son contenu, le projet de l'entreprise, soucieux de se faire plaisir
- Ne sont pas toujours sensibles à la renommée de l'enseigne, ils peuvent même être effrayés par certaines images trop conservatrices
- Font partie d'une équipe sur le terrain, d'une petite tribu affective et humaine
- Sont peu mobilisables par des enjeux trop abstraits mais davantage motivés par des gains immédiats, concrets et par une ambiance, des relations de proximité assez intenses

Conseils aux recruteurs

Accepter le principe de la "bougeotte" et faire du poste l'occasion d'une découverte, d'un parcours, d'une opportunité de développement...

Insister sur les particularismes concrets de la culture d'entreprise et sur l'esprit collectif et tribal qui l'anime...

Evoquer sans complexes les difficultés... qui ne demanderont qu'à être surmontées.

Source : J.L. Excousseau/La Mosaïque des générations