

Comment recruter un profil pénurique ?

La pénurie de talents est aujourd'hui à son niveau le plus élevé depuis la récession et la France fait partie des quatre pays au monde les plus touchés. Cette situation semble aller en s'aggravant : la France pourrait manquer de 1,5 million de salariés très qualifiés d'ici 2030, ce qui représenterait un manque à gagner de 175 milliards d'euros pour l'économie de l'Hexagone. Que faites-vous pour que votre entreprise ne soit pas affectée par cette pénurie ?



Solène Vivier



Gaël Panfili

SUR LES AUTEURS

Solène Vivier, cofondatrice du cabinet WOM, accompagne les entreprises dans leurs stratégies de recrutement avec une volonté de créer un partenariat, grâce à une approche professionnelle et aboutie. Elle a acquis une solide expertise dans le secteur du commerce international.

Gaël Panfili, cofondateur du cabinet WOM, intervient en tant qu'expert pour des projets en recrutement IT ou pharmaceutique, ayant besoin de freelances ou employés, sur toute la France et la Belgique. Grâce à son expérience et sa connaissance du marché, il aide efficacement les entreprises à réduire leurs risques de mauvais recrutements.

Selon une étude récente, plus de deux recrutements sur dix sont encore en cours six mois après le début de la recherche. Dans 67 % des cas, ce retard s'explique par le manque de candidatures intéressantes. Cette situation impacte fortement l'activité économique des entreprises qui citent trois conséquences directes à cette pénurie : la perte de compétitivité, la capacité réduite à répondre à la demande des clients et un important turnover.

Pourquoi ces profils sont pénuriques ?

Qui dit profils pénuriques dit profils rares. Mais qui sont-ils ? Qui sont ces talents si difficiles à trouver sur le marché du travail et pourtant si demandés ? Dans un contexte de transformation numérique et organisationnelle des entreprises, les compétences informatiques sont particulièrement recherchées.

En revanche, le secteur informatique n'est pas le seul à être touché par cette pénurie ; il existe d'autres profils qui se font de plus en plus rares. C'est notamment le cas dans les secteurs de la pharmacie et du commerce international. De plus en plus d'entreprises peinent également à trouver des commerciaux qualifiés et spécialisés dans certains métiers.

Ces profils savent qu'ils ont le vent en poupe et que leurs compétences font d'eux de véritables perles rares sur le marché de l'emploi. Il faut donc les approcher intelligemment et comprendre leurs attentes.

Il est bien important de garder à l'esprit que les profils pénuriques sont le plus souvent déjà en poste et sont donc très rarement en recherche active. Cela signifie que leurs profils ne sont pas en ligne. La raison pour laquelle il est si difficile de les trouver est qu'ils sont tout simplement invisibles sur le marché de l'emploi. Pour les atteindre, il faut délaisser les canaux de recrutement classiques (CVthèques, jobboards...) et adopter d'autres méthodes de recherche.

Comment les atteindre ?

Le moyen le plus rapide et le plus efficace d'accéder au marché caché du recrutement, là où se nichent les talents aux compétences rares, est la coopération. C'est grâce à la coopération que nous pouvons proposer à nos clients des candidats pertinents, qu'ils ne trouveront nulle part ailleurs. En effet, ces candidats sont plus susceptibles d'activer leurs réseaux pour rechercher de nouvelles opportunités professionnelles, plutôt que de passer par des sites d'emploi, où ils sont très sollicités. De plus, ils reçoivent énormément d'emails et d'appels

et se voient régulièrement offrir des propositions toutes plus séduisantes les unes que les autres. C'est pourquoi les entreprises doivent se démarquer pour susciter leur intérêt et capter leur attention !

Les candidats sont aujourd'hui en quête de sens, à la recherche d'un travail valorisant dont ils seront fiers. Cela passe bien évidemment par les valeurs, mais également par la culture de l'entreprise, ainsi que par les missions du poste. Les critères de décisions clés pour les candidats sont à présent l'intérêt des missions, l'épanouissement professionnel et l'opportunité d'apprendre et de monter en compétences.

En parallèle, 62 % des salariés français considèrent qu'un mode de management transversal reste un facteur d'efficacité. De plus, un management bienveillant est un critère qui joue énormément sur le bien-être en entreprise, lui aussi important.

On dit souvent que l'argent ne fait pas tout, et même si cela peut être vrai, ce n'est pas une raison pour négliger la question du salaire. Ces candidats connaissent leur valeur sur le marché, et savent que la rareté de leurs compétences leur permet de prétendre à des salaires avantageux. Si les entreprises se positionnent en dessous du marché, non seulement elles perdent toute crédibilité mais en

LES POINTS CLÉS

- La pénurie de candidats impacte fortement l'activité économique des entreprises qui citent trois conséquences directes à cette pénurie : la perte de compétitivité, la capacité réduite à répondre à la demande (client) et un important turnover.
- Les profils pénuriques sont le plus souvent déjà en poste et donc très rarement en recherche active. Ils sont donc invisibles sur le marché de l'emploi. Pour les atteindre, il faut délaisser les canaux de recrutement classiques (CVthèques, jobboards...)
- Le moyen le plus rapide et le plus efficace d'accéder au marché caché du recrutement, là où se nichent les talents aux compétences rares, est la coopération.

plus elles font fuir les candidats, qui n'auront aucun mal à trouver plus offrant ailleurs. La rémunération ne doit pas être vue uniquement comme un chiffre brut annuel ou mensuel ; c'est un package. Il y a la rémunération fixe, certes, mais il y a aussi les autres avantages, tels que les tickets-restaurants, les primes, le télétravail, etc. La question n'est plus uniquement de savoir si le candidat correspond à aux attentes de l'entreprise, l'entreprise doit également répondre aux siennes. Le marché du recrutement change et c'est aux entreprises de s'adapter. C'est pourquoi nous conseillons aux sociétés avec lesquelles nous travaillons de soigner leurs process et leur expérience candidat lorsqu'elles recrutent des profils pénuriques. Une fois le candidat trouvé, il est important de faire avancer les choses rapidement et de ne pas le faire attendre trop long-

temps, en multipliant les entretiens et en ne lui donnant aucun feedback. S'il pense que le process ne mène nulle part, il acceptera une autre offre d'un concurrent. Il sera alors peut-être très difficile de retrouver un autre candidat, et de nouvelles recherches entraîneront des coûts supplémentaires. Enfin, pour faire face à ce problème des pénuries de talents, de plus en plus d'entreprises choisissent de faire appel à des freelances. En effet, les candidats avec des expertises et des compétences rares sont de plus en plus nombreux à abandonner les CDI et à se mettre en freelance. Les entreprises ont donc tout intérêt à s'adapter à ces nouvelles attentes.

Les conséquences sur votre activité

Malheureusement, trop peu d'entreprises s'adaptent à cette pénurie et beaucoup

choisissent de conserver leurs méthodes de recrutement classiques pour essayer d'atteindre les talents rares. En plus de perdre du temps à rencontrer des candidats qui ne correspondent pas à leurs attentes et de payer des outils qui ne fonctionnent pas, la conséquence systématique de ce choix est qu'elles se retrouvent avec des postes vacants pendant de longues périodes de temps. Avec des services en sous-effectif, elles se voient donc obligées de refuser de nouvelles opportunités et de nouveaux contrats, ou de mettre deux fois plus à contribution leurs collaborateurs qui doivent se partager une lourde charge de travail supplémentaire afin de combler ce manque, ce qui finit par créer du stress et de la frustration, donc du turnover, et souvent une perte de client par la même occasion.

Le risque des méthodes classiques, notamment celles utilisées pour les entretiens, est également de trouver des candidats qui ne correspondent pas aux attentes mais de s'en rendre compte trop tard, une fois les personnes recrutées. Un mauvais recrutement représente une perte financière significative, en plus d'être un risque pour l'image de votre entreprise et sa marque employeur.

Nous en arrivons donc à la conclusion que les méthodes de recrutement utilisées déterminent la qualité des candidats. Sur le long terme, c'est en investissant dans des recrutements de qualité que les entreprises pourront faire évoluer leur activité et s'assurer une croissance stable, en plus d'avoir une longueur d'avance sur leurs concurrents en accédant et embauchant des candidats inaccessibles qui leur permettront d'atteindre les objectifs qu'elles se sont fixés. ♦

