

Participants de la table ronde

- > **Bénédicte Michon**, délégué général, Syntec Conseil en recrutement
- > **Michel Duvail**, Bienfait & Associés
- > **Jean-François Drouot L'Hermine**, directeur associé, Humblot-Grant Alexander
- > **Jean-Marc Meillaud**, Praxion
- > **Nadia Benmansour**, Opteaman
- > **Fabrice Level**, direction du personnel militaire de l'Armée de Terre
- > **André Perret**, directeur, Projet & Conseils
- > **Pierre-Yves Poulain**, délégué général de l'ANDCP

éducation de certains candidats dans leur présentation ou encore le non-respect des horaires aux entretiens.

Pragmatiques et consuméristes

> Les recruteurs sont relativement unanimes sur les nouveaux comportements et attentes des candidats. Ceux-ci affichent leur volonté de faire cohabiter vie professionnelle/vie privée et mettent spontanément davantage en avant des valeurs familiales ou amicales que professionnelles. Les recruteurs pointent l'attachement des candidats aux éléments matériels de l'emploi proposé.

Les jeunes entre 20 et 30 ans expriment des désirs de confort, de sécurité et adoptent un comportement prudentiel. Pour les recruteurs, c'est indéniablement un effet des 35 heures, mais ils notent d'importantes différences selon les secteurs. Dans l'industrie, les candidats sont jugés plus sérieux alors que dans l'informatique ou la banque, par exemple, les candidats sont réputés, au mieux « opportunistes », au pire « mercenaires ».

> De nombreux candidats adoptent un comportement consumériste et zapping. Certains jeunes n'hésitent pas à partir si le poste ne correspond pas exactement à leurs attentes d'où les efforts menés dans divers secteurs pour les fidéliser. Autre tendance forte : les jeunes candidats ne posent plus de questions sur le moyen terme car ils n'y croient plus. Ils ont une vision court-termiste du travail et ne s'intéressent qu'assez peu aux questions de fond. « Recruter est devenu un événement à court terme ». Ces observations sont bien évidemment à nuancer car il existe encore de grands groupes où les carrières à vie sont une réalité. Mais d'une manière générale, la notion d'engagement a évolué. Les recruteurs constatent une rupture générationnelle. Le travail n'est plus toujours perçu comme un moyen de réalisation personnelle mais comme une sécurité, un moyen de gagner sa vie.

> Tous s'accordent à reconnaître que ces aspects parfois négatifs des candidats sont les reflets de l'évolution de la société. « L'ancienne génération a cassé les valeurs de la famille, de l'autorité, sans reconstruire ou transmettre. On le paye aujourd'hui » souligne l'un des recruteurs.

Lucides et flexibles

> Les recruteurs admettent que ces caractéristiques s'accompagnent d'une plus grande lucidité et d'une meilleure compréhension du marché de la part des candidats. Ils notent que les jeunes cadres notamment sont plus ouverts au monde et maîtrisent plus aisément les langues étrangères. D'autres mettent en avant la diversité et la variété des candidats, prêts à s'investir dans les nouveaux secteurs, leur capacité à changer, et à s'adapter beaucoup plus facilement. Ils soulignent leur « plasticité ». Les candidats sont devenus

des « caméléons qui collent à la réalité ».

> Enfin, ces derniers savent ne pas s'endormir sur leurs lauriers et créer les opportunités. « Les candidats ont appris à chasser et à débusquer les emplois ». Ils existent des candidats en recherche d'employabilité permanente, qui adoptent un positionnement actif.

Conseils aux candidats : retrouver confiance dans l'entreprise

> Si les cabinets de recrutement devaient donner des conseils aux candidats, ce serait d'être honnête, spontané et transparent. Ils les incitent à savoir se différencier et à être capables de se projeter dans les 5 ans à venir. Ils souhaiteraient des candidats un peu plus aventureux et à même d'exprimer « ce qui les fait avancer ».

> Ils espèrent que les candidats retrouvent confiance dans l'entreprise. « Les jeunes doivent ré-envisager le travail comme source d'épanouisse-

ment ». Il faut retrouver un équilibre entre vie professionnelle/vie privée. « Le travail est incorporé dans la vie. On peut considérer les deux mondes sans les opposer ».

Conseils aux entreprises : travailler leur attractivité

> Dans les offres d'emploi, les cabinets notent que ce qui attire les candidats c'est moins le salaire que la qualité de vie et l'intérêt du travail. Les accroches du type « venez nous rejoindre car nous sommes les meilleurs » ne parlent plus aux candidats actuels.

> Même si les participants reconnaissent que les entreprises progressent par rapport à la diversité et à la non-discrimination dans leurs recrutements et sont prêtes à accepter la différence, elles estiment que beaucoup sont encore très conformistes et un peu frileuses. Certaines ne reçoivent des candidats atypiques qu'en phase ultime, en cas de réelle pénurie. Elles préfèrent encore trop recruter des « clones » ■



Getty Images/Ryan McVay