

Les chasseurs de têtes sursollicités face aux difficultés de recrutement

- Les entreprises, poussées par la reprise, ont un besoin urgent d'étoffer l'encadrement pour conduire leurs projets de transformation dans le digital, la logistique ou les RH.
- Mais les tensions sur le recrutement se font sentir et le recours aux chasseurs de têtes s'intensifie.

RESSOURCES HUMAINES

Marion Kindermann
@Makinermanns

En 2021, les entreprises devaient recruter 247.000 cadres, d'après l'Association pour l'emploi des cadres (Apec). Mais elles risquent d'avoir du mal à les trouver. La chasse aux talents, bien présente avant la crise, est largement revenue. Et l'attente de l'an dernier. Dans son dernier baromètre trimestriel, publié fin juillet, l'Apec relève que 14 % des entreprises ont recruté au moins un cadre au deuxième trimestre, soit deux points de plus qu'au premier et 30 % de plus qu'à la fin de 2020.

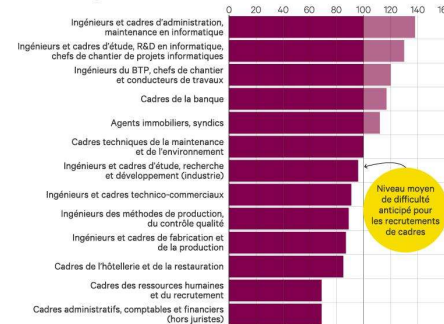
« Dans les métiers à forte valeur ajoutée, informatique, ingénierie, R&D, finances, assurance, conseil en entreprise et dans la construction, on retrouve des niveaux d'emballement d'avant-crise », détaille Gilles Gateau, directeur général de l'Apec. Et la tendance va se poursuivre. Quelque 12 % des entreprises prévoient de recruter au troisième trimestre, « et, sous réserve d'une quatrième vague et d'une restriction sur certaines activités, la fin de l'année sera encore meilleure », prédit Gilles Gateau.

Perle rare

Une recrudescence due à un effet entrainement des recrutements gelés en 2020, et à un fort rebond d'activité. Or, les entreprises sortent de la crise en manque de ressources, car elles n'ont pas renouvelé les départs et ont vu partir des compétences. Cette soudaine envolée provoque la pénurie de postes. Toujours selon l'Apec, près de huit entreprises sur dix pensent qu'elles auront du mal à trouver. Dans cette quête effrénée de la perle rare, les chasseurs de têtes sont aux premières loges. Malgré le coût - de 25 à 30 % du salaire annuel brut de la nouvelle recrue -, les entreprises les sollicitent à pleins bras. Depuis quelques mois, Michael Obadia, fondateur dirigeant du cabinet Upward affirme « réaliser plusieurs missions par semaine. Depuis huit ans que nous faisons ce métier, je n'avais jamais fait cela ». Son cabinet réalise 200 missions par an. La profession revêt après avoir pris de plein

Les recrutements anticipés comme difficiles en 2021 concernent en particulier les métiers de l'informatique

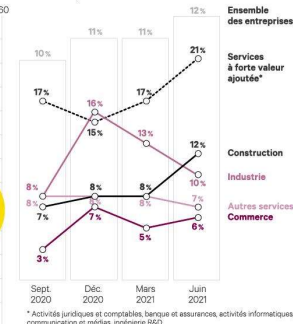
Indice de difficulté des recrutements prévus en 2021 pour les 15 principales familles de métiers cadres (hors santé et enseignement)



LES ECHOS / SOURCE: POLE EMPLOI ENQUÊTE RÉALISÉE DU 28 JANVIER AU 23 MARS 2021 AUPRES DE 1240 ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS ET PLUS DU SECTEUR PRIVÉ AYANT RECRUTÉ AU MOINS UN CADRE AU COURS DE L'ANNÉE 2020

Les services à forte valeur ajoutée alimentent les intentions de recrutement de cadres

Part des entreprises envisageant de recruter au moins un cadre au cours des 3 prochains mois



* Activités juridiques et comptables, banque et assurances, activités informatiques, communication et médias, ingénierie R&D

font le gel économique de l'an dernier. Selon Syntec Conseil, qui regroupe une partie des cabinets de recrutement, l'activité a reculé de 21,5 % en 2020, mais elle devrait connaître une hausse de +7 % au second semestre 2021 par rapport à la même période en 2020, et +25 % par rapport à 2020.

Transformation digitale

« Les entreprises ont besoin d'accélérer sur tous les fronts pour ne pas rater la reprise, et elles ont l'argent, mais il faut trouver les compétences », rapporte Henri Vidalin, président de Grant Alexander. Et il faut faire vite. « Certaines entreprises sont prises à la gorge et nous demandent de trouver quelqu'un en deux semaines », décrit Michael Obadia.

« Les dirigeants n'ont pas assez de ressources pour mener à bien certains projets qui ont été sous-estimés avant

la crise, comme la transformation digitale », souligne Hymane Ben Aoun, à la tête de la commission recrutement du Syntec. Responsable marketing digital, spécialiste de la cybercriminalité, chef de projet, data analyst..., ces salaires se négocient à la hausse. « On se les arrache », lâche Michael Obadia, citant cette entreprise numérique qui a vu son offre d'emploi décliner par huit candidats. « Certains envoient leurs profils LinkedIn car ils sont harcelés par les chasseurs de têtes », confie un acteur de la profession. La tension touche aussi les métiers de la logistique, de la finance, des RH, de la transition énergétique...

Le Covid-19 bouleversé les attentes des salariés. « Le turnover est important, des gens ont décidé de partir, la crise a révélé parfois des tensions avec l'employeur », décrit Michael Obadia. Les employeurs qui n'ont

pas intégré les nouveaux modes de travail (télétravail, management moins vertical, autonome...) sont à la peine face à ce mur du recrutement. Le fonds d'investissement InnoVest, qui investit dans des PME industrielles en région, a décidé de recruter un spécialiste RH pour les accompagner. « Il pourra aider à trouver les bons profils, à être sûr des bons supports de recrutement, à créer les offres d'emploi, il faut aider les PME à être sexy et à se vendre notamment en matière de R&D », indique Anthony Dabut, son président. À part les chasseurs de têtes, les entreprises se tournent vers la cooptation et les réseaux sociaux. Et surtout, elles retiennent ceux qui sont là. « Il est rare qu'une entreprise essaie de retenir en gonflant le salaire de quelqu'un qui démissionne, et là, je le vois plusieurs fois par moi », déclare Hymane Ben Aoun. ■

Le manager de transition, l'alternative au talent introuvable

Le management de transition peut être une solution. 15 % d'entre eux sont embauchés au terme de leur mission.

Une entreprise industrielle, confrontée aux tensions sur l'approvisionnement, qui a besoin d'un spécialiste de la logistique pendant quelques mois... Une boîte de vente au détail qui doit créer une plateforme numérique mais n'a plus les ressources en interne... un rachat d'entreprise qu'il faut sécuriser et mener à bien... À la faveur de la reprise économique, le management de transition, qui consiste à confier une mission ou un projet de quelques mois à un cadre expérimenté et spécialisé, retrouve des couleurs. Une bouffée d'air puisque, d'après la Fédération, l'activité a reculé de 5 % en 2020 alors que la profession flirtait avec les 5 % de croissance les années précédentes. Aujourd'hui, environ 135 cabinets occupent le secteur, contre 85 il y a cinq ans.

Transformation digitale Et pourtant, un manager de transition coûte jusqu'à 30 % plus cher qu'une embauche normale », reconnaît Thierry Germaux, associé chez Valrus. Soit le coût de l'expertise, et de la flexibilité de l'emploi, et de l'accompagnement que le cabinet apporte pendant la durée de sa mission, quitte à changer de manager si celui-ci ne convient pas. Depuis fin 2019, nous avons de nouveaux clients qui essaient le management de transition pour la première fois, dans la transformation digitale ou pour mener à bien une fusion », fait

remonter Thierry Germaux. Parmi les nouvelles demandes, l'ouverture d'une unité industrielle dans la foule de relocalisations. Dans cette période de tension sur les recrutements, le management de transition peut être vu comme une alternative. Des zones grises existent entre les deux. « Une entreprise peut faire appel à nous car elle a du mal à trouver quelqu'un pour le poste, or, en ce moment, les entreprises sont très pressées, et nous sommes une solution rapide », note Grégoire Cabri-Wiltzer. « L'embauche en fin de mission représente 15 % des cas chez nous, et c'est évidemment plus fréquent quand les entreprises ont du mal à recruter », précise Thierry Germaux.

Bout de la chaîne

Si les missions de transformation se multiplient, en revanche, la profession a peu de demande dans la reconstruction d'entreprises en difficulté, qui représentent entre 0 à 20 % du marché. Du fait des aides, les entreprises n'ont pas accès à cette extrémité qui consiste à faire appel à ces « cost killer ». « Pour les acteurs du restructuring, il ne se passe pas grand chose. Il y en a un petit nombre qui travaille. Il y a eu quelques dossiers dans le retail au printemps 2020, mais ils y en a moins maintenant », explique Arnaud Marlon, fondateur de l'Institut des hautes études en gestion de crise (IHGEC).

Ces tensions sur le recrutement pèsent par ricochet sur la profession, qui a du mal à trouver des managers de transition, « avec des exigences des clients de plus en plus fortes sur les compétences », indique Grégoire Cabri. — M. K.

Pourquoi le toulousain Celad peine à trouver 200 informaticiens

Face à une activité qui bondit, la société d'ingénierie informatique se heurte à des difficultés de recrutement.

Laurent Marcellin
Correspondant à Toulouse

La société d'ingénierie informatique Celad à Toulouse recrute 200 ingénieurs cette année, mais n'a pu en embaucher que 70 depuis janvier. En temps normal, le recrutement se fait en grande partie pour compenser un turn-over annuel de 15 % de ses 1.200 collaborateurs (900 salariés et 300 prestataires) répartis dans 11 villes françaises et une petite agence américaine, mais sont débouchés par ses clients notamment, et un peu par la croissance. Mais l'ya eu peu de départs pendant la pandémie de Covid-19. Cette année, les raisons de cette

quête d'embauche sont ailleurs. Celad, qui compte 300 clients, des PME à aux grands groupes, doit répondre à la croissance de ses deux métiers, la numérisation des entreprises et l'électronique avec les logiciels embarqués. Après avoir diminué de 9 % en 2020, à 31 millions d'euros, son chiffre d'affaires devrait remonter à 102 millions en 2021.

Informaticiens bac +5 « L'informatique a repris plus fort que l'économie générale à cause du retard pris pendant un an et parce que l'Etat a gelé de son côté pour continuer à travailler en période de crise. Ces nouveaux services ont permis de continuer à travailler, donc, tout rester », analyse son président, Vincent Gardou.

La société recherche des informaticiens de niveau bac +5 spécialisés dans les systèmes d'informa-

tion, les études d'ingénierie et des chefs de projet. Les besoins sont importants dans la santé (logiciels pour les hôpitaux, plateformes de rendez-vous), la digitalisation des entreprises, et les objets connectés dans la domotique et l'automobile, le spatial et la défense.

Les besoins sont importants en santé, digitalisation des entreprises, objets connectés, spatial et défense.

Mais la société a du mal à recruter. Déjà présente avant la crise, la pénurie d'ingénieurs s'aggrave avec la forte demande due à la reprise. « On ne trouve pas beaucoup plus d'ingénieurs qu'avant », déplore

Vincent Gardou. Pour compenser, Celad a l'habitude de se tourner vers de jeunes diplômés étrangers venus faire des échanges universitaires de rendez-vous), la digitalisation des entreprises, et les objets connectés dans la domotique et l'automobile, le spatial et la défense.

Cooptation Four étudiants encore plus les candidats, l'entreprise vante sa politique sociale, avec une participation aux bénéfices de 1.500 à 2.000 euros net et 15 jours de RTT par an.

Elle intègre des stagiaires rémunérés des écoles qu'elle embauche ensuite en CDI. Elle mise sur la cooptation en versant 1000 euros

benefices de 1.500 à 2.000 euros net et 15 jours de RTT par an.