



**Olivier DUFOUR**  
Michael Page Lille

« Pensez plus loin que votre rémunération. Cherchez une construction de carrière, une logique à votre parcours. »



**Philippe FRÉMAUX**  
Opteaman

« Considérez-vous comme une valeur et non comme une ressource, c'est le meilleur moyen de réussir. »



**Olivier VANDENBOSSCHE**  
RH Partners

« Apprenez pour vous adapter à des marchés sans cesse mouvants et saisissez les opportunités où elles se créeront. »



**Stéphane GOMEZ**  
Argos Bernard Julhiet

« Gérez votre potentiel professionnel, depuis la façon dont vous communiquez votre CV jusqu'à l'entretien. »

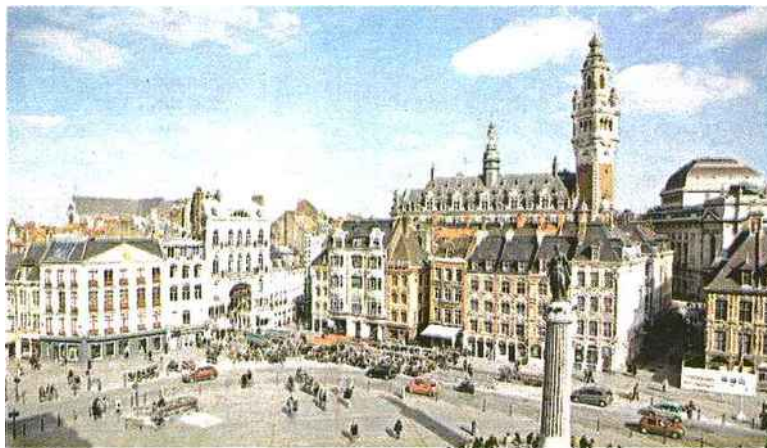
Reflex Photo

## Nord-Picardie : l'emploi industriel retrouve des couleurs

Les besoins s'accroissent dans le Nord. Presque tous les secteurs recrutent. Reste à attirer les profils convoités. Sur certains postes les délais s'allongent, faute de candidats.

► LE MARCHÉ est actif, les candidats très sollicités. Certes, dans le Nord-Pas-de-Calais, le taux de chômage reste au-dessus de la moyenne nationale. Il n'empêche, les besoins des entreprises sont élevés et la dynamique nationale se fait sentir à l'échelle locale. Pour Philippe Frémaux (Opteaman), le marché devrait rester porteur pour quelques années. Commerce, BTP, services arrivent en tête des embauches. Le secteur de la santé est également présent. « La réforme de financement des établissements de santé a créé de nombreux emplois contractuels », souligne-t-il. Et la réhabilitation de certains hôpitaux crée un appel d'air économique. « Aucun domaine d'activité n'est réellement à la peine, dit Philippe Frémaux. Et tant les jeunes diplômés que les confirmés bénéficient de ce marché porteur. »

Longtemps à la traîne, l'industrie relève la tête, avec de gros projets qui sortent de terre et des remplacements liés aux départs en retraite. « Nous recherchons surtout des postes typés ingénierie lourde, haute technologie, logistique. Des profils très complexes à identifier », remarque Sté-



Le Nord a un double avantage : son image industrielle attire les professionnels et 10 % des ingénieurs français sont formés à Lille. D. Paillard/Urba Images

phane Gomez (Argos Bernard Julhiet).

Très demandés par les groupes comme par les PME, les acheteurs n'ont aucun mal à se placer, les besoins s'accroissent en amélioration continue, supply chain, contrôle de gestion industriel... « Autant de

fonctions sur lesquelles il n'y a pas eu d'anticipation », déplore Olivier Dufour (Michael Page Lille), qui pointe, outre le papy-boom, le creux démographique des futurs jeunes diplômés, beaucoup moins préparés.

Des manques s'accroissent aussi dans les services. Dans

la finance, LBO, mutations, rachats, fusions se poursuivent et incitent les banques à rechercher des qualifications très pointues. « Ces profils restent rares, d'autant que les entreprises gardent la même prédilection pour des candidats issus de grandes écoles », note Olivier Dufour.

Les besoins sont évidents, les volumes importants. Peut-on pour autant crier victoire ? Olivier Vandebossche (RH Partners) reconnaît « des chemins positifs, mais à court terme ». Pour preuve, la frilosité récurrente des politiques RH. « Très peu d'entreprises ont tendance à anticiper leurs besoins », s'exclame-t-il. D'où l'urgence que nous vivons tous lorsqu'il faut opérer des recrutements. »

À quelques exceptions près, la tendance reste au

clonage. « Nous devons soutenir les candidatures sortant un peu du cadre, car si l'entreprise se dit ouverte, reconnaît Olivier Dufour, elle préfère dans un premier temps la sécurité d'un profil identique. »

Dans ce contexte, les délais de recrutement commencent à s'allonger dans l'industrie, ils s'envolent dans des secteurs en pénurie. Dans certaines professions, les cabinets préfèrent donc anticiper la demande et, dès lors qu'ils sont en présence d'une bonne candidature, n'hésitent plus à la proposer à leurs clients, sans avoir été mandatés de façon précise. « Si l'on reçoit un bon chef de chantier par exemple, on sait que la société sera immédiatement preneuse », déclare Olivier Vandebossche. Vrai aussi dans la banque et à des postes de responsable marketing.

Certaines entreprises se disent prêtes à mettre 15 % de plus qu'annoncé en fourchette haute pour le « bon » candidat, « quand elles ont réalisé la difficulté du marché », insiste Olivier Dufour. Reste la contrainte incontournable de la grille salariale, qui, elle, ne change pas. « Quand cela se joue à 3 000 ou 5 000 € d'écart annuel, confie Philippe Frémaux, nous conseillons, si c'est possible, d'associer au fixe un variable lié à un projet particulier ou une prime versée à la fin de la première année... On essaie de trouver une solution. »

CHRISTINE PIÉDALU

### Le goût du Nord

Sur ce marché tendu, les PME-PMI dynamiques ont autant de chances d'attirer des candidats que les grands groupes. La distinction s'opère plutôt entre les PME de la métropole lilloise et celles de villes plus excentrées. Reste aussi un double avantage au Nord. L'ima-

ge industrielle de la région demeure et attire plus facilement ces professionnels. De plus, 10 % des ingénieurs français sont formés à Lille via des écoles comme l'Ensam, Centrale, Polytechnique... et ils ne sont pas opposés à y revenir.



**Pierre LECAT**  
Finance +

« Adaptez votre présentation au métier que vous souhaitez exercer, car le premier regard a toujours un impact. »



**Sandrine DEMARETS**  
Xanaka

« Restez juste et vous-même dans vos CV et lettre de motivation. N'écrivez que si vous êtes convaincu. »



**Isabelle DEFRANCE**  
Monabanq

« Ce n'est pas parce que l'offre est large qu'il ne faut pas se renseigner sur l'entreprise. »



**Éric KACZMAREK**  
GAN Patrimoine

« Montrez-nous votre envie. On peut passer sur certains critères si l'on est face à quelqu'un de très motivé. »

Reflex Photo

## Quatre entreprises en quête de candidats

GAN Patrimoine, Finance +, Xanaka ou encore Monabanq font partie des entreprises régionales qui recrutent en masse.

► **DIFFICILE** de trouver les profils convoités et ce ne sont pas les entreprises présentes qui diront le contraire. Leurs besoins sont importants pour répondre à des remplacements et aux nombreuses créations de postes liées à leur développement. Pour ces sociétés, il s'agit de faire face à une double difficulté : recruter des experts peu nombreux dans leur domaine et des commerciaux beaucoup moins rares, mais sur un marché tendu.

GAN Patrimoine recherche, outre des managers commerciaux, des experts en métiers pour les fonctions de support, tels que des actuels, une cible extrêmement étroite. Monabanq peine sur les métiers émergents du e-commerce, notamment en marketing où les profils sont comptés. Difficultés évidentes chez Finance + qui recrute dans les professions techniques de l'immobilier, tandis que Xanaka engage des contrôleurs de gestion, assistants douane et est en veille constante sur des compétences textiles.

Côté commerciaux la donne est presque aussi complexe. « Nous n'avons pas de problème de pyramide des âges comme les banques traditionnelles, résume Isabelle Defrance, RRH de Monabanq. Mais nous recherchons tous les mêmes profils, donc nous rencontrons les mêmes tensions. »

Mêmes profils ? Pas tout à



**Xanaka recherche pour ses magasins des responsables qui ont le sens du résultat et des clients. DR**

fait. Les mandataires de GAN Patrimoine ou les agents commerciaux de Finance + sont des indépendants qui doivent avoir l'esprit entrepreneur, savoir s'organiser, rappelle le RRH, Éric Kaczmarek. Les responsables et adjointes de magasin de Xanaka auront le sens du résultat et des clients, mais aussi un esprit commercial, précise Sandrine Demarets, responsable du recrutement.

Sur un marché à l'avantage des candidats, la solution est dans la diversité des moyens employés pour attirer et se faire connaître. Les sociétés renforcent ou créent

des partenariats avec les écoles et les universités, recourent au bouche-à-oreille sur les profils pointus, à la cooptation. « Un excellent vecteur pour intéresser et fidéliser », assure Éric Kaczmarek. Et elles soignent les premiers contacts.

### Favoriser les réseaux internes

Qualité de l'entretien, des informations dispensées, rapidité des rendez-vous, tout compte. « L'étape est d'autant plus importante, souligne Pierre Lecat, formateur des commerciaux chez Finance +, que le statut d'indépendant

fait peur aux débutants. » La rencontre est donc relativement longue, avec une réunion d'information collective pour présenter l'entreprise, le métier, le statut, etc., puis écouter les candidats, avant l'entretien individuel avec les personnes sélectionnées.

Le relationnel ne s'arrête évidemment pas avec la prise de fonction. Le jour de son arrivée, le nouveau salarié de GAN Patrimoine déjeune avec sa hiérarchie, est présenté dans les services du siège, avant de commencer une formation spécifique. Chez Monabanq, la formation-intégration est l'occasion de constituer des promotions qui mélangent les métiers et favorisent les réseaux internes.

La taille des équipes, pas plus de 15 personnes par agence commerciale chez Finance +, des équipes de 8 à 10 collaborateurs pour Monabanq, encourage l'intégration, relayée par l'encadrement de proximité. Xanaka mise ainsi sur la qualité de l'accompagnement de la part de l'encadrement magasin pour faire grandir les équipes et développer les compétences.

C. P.

### GAN Patrimoine

La filiale de Groupama commercialise des produits d'épargne et de retraite. Son siège de Lille comprend 200 personnes. Son réseau composé de 600 mandataires est réparti en quatre délégations régionales. Deux cent cinquante commerciaux sont embauchés par an. Une trentaine d'experts ont intégré le siège cette année.

### Monabanq

La banque en ligne (groupe 3 Suisses International) installée près de Lille compte 350 collaborateurs. Elle conjugue la banque traditionnelle, un conseiller personnel et les services innovants d'une banque directe. Visorendez-vous, coffre-fort électronique... Elle recrute de 80 à 100 personnes par an en CDD et CDI, 70 % de conseillers financiers et 30 % de fonctions support bac + 5.

### Finance +

Fondée dans la Somme en 1992, la société est spécialisée dans le conseil en gestion de patrimoine et produits de placements défiscalisants. Réparti dans 31 villes, le groupe compte 374 collaborateurs. Promoteur immobilier, gestionnaire et administrateur de biens, courtier en assurance, il est depuis peu avec Credialys dans le prêt immobilier et le rachat de crédit. Objectif fin 2008 : 90 agences en France pour 620 collaborateurs.

### Xanaka

Enseigne de distribution de prêt-à-porter féminin depuis 1999, elle regroupe 200 collaborateurs en centrale d'achats et 1 000 dans ses 180 boutiques. 86 magasins en France, 74 en Allemagne et des magasins en Belgique, Autriche, Suisse, ainsi qu'au Moyen-Orient. Cette année, Xanaka recrute 50 personnes en centrale et 40 à 50 responsables et adjointes de magasin.

C. P.

## Promotions internes à tous les étages

Pas de mystère : si le climat interne est déterminant, la promotion et la formation qui l'accompagnent restent les vecteurs de fidélisation. 50 % des équipes d'encadrement sont issues du terrain chez Xanaka, et les directeurs d'agence de Finance + sont tous d'anciens com-

mmerciaux du groupe. Monabanq ne dispose pas de filières internes, mais un conseiller pourra naturellement devenir manager d'équipe, et « des passerelles existent vers d'autres postes en fonction des opportunités », affirme Isabelle Defrance. Chez Gan Patrimoine,

un commercial qui se sent des envies d'animation peut rapidement évoluer vers des fonctions managériales, un collaborateur du siège, grandir au sein de l'entité et de Groupama : « Un atout considérable », assure Éric Kaczmarek.

C. P.