

RÉGION



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'accusent 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