



Guerre Froide des Talents

Etude démographique : catégories d'employés

Une enquête commandée par StepStone a permis de distinguer cinq catégories d'employés, chacune ayant des motivations qui pourraient s'avérer très attractives pour les employeurs dans la Guerre froide des talents.

StepStone a effectué un sondage en ligne auprès de 3 000 demandeurs d'emploi parmi les inscrits des sites d'emploi de France, Norvège, Suède, Danemark, Italie, Belgique, Pays-Bas, Allemagne et Autriche. Les données des demandeurs d'emploi du Royaume-Uni sont tirées d'un sondage du YouGov mené auprès de 2 000 personnes âgées de plus de 18 ans, en Novembre 2008.

Suite à cette étude, StepStone publie un mode d'emploi pour réussir dans la Guerre froide des talents, avec des conseils pour les employés et pour les employeurs...

Les Chercheurs d'or

La motivation principale des Chercheurs d'or est la récompense financière et ces personnes sacrifient volontiers d'autres aspects de leur vie pour l'atteindre. Quitte à, par exemple, travailler avec des horaires décalés pour gagner plus. Cependant elles sont moins disposées à faire des heures supplémentaires non payées en dehors de leurs heures contractuelles et voient la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise comme les attributs les moins importants chez un nouvel employeur. Les Chercheurs d'or ont tendance à ne pas rester au même poste très longtemps, et ne sont pas particulièrement concernés par la flexibilité du travail.

Pour prospérer durant la guerre froide des talents, les Chercheurs d'or sont encouragés à :

- Reconnaître le fait que **la plupart des employeurs ne pourront pas leur offrir des augmentations de salaire significatives** ou des opportunités de promotion, en particulier au cours des douze mois à venir : 51% des sociétés pensent que les attentes des employés sont trop élevées. Par conséquent soyez réaliste quand vous réévaluez votre salaire.
- Discutez avec votre employeur actuel des opportunités de développements tels que des **placements à l'étranger** : 36% des employeurs considéreront le redéploiement des employés. Ainsi si vous êtes intéressés par la perspective de travailler à l'étranger faites vous connaître de votre employeur.
- N'oubliez pas de **chercher des possibilités de formation** pour développer les qualifications dont l'entreprise a besoin en ce moment : 49% des employeurs considèrent que la formation est importante pour retenir et développer les talents. Alors ouvrez vos yeux et vos oreilles.
- **Faites des recherches avant de prendre la décision de changer de carrière** ou de poste. Cette décision ne doit pas être prise à la légère étant donné le climat économique actuel et les craintes sur la sécurité de l'emploi. Sachant que 64% des employeurs pensent que leur personnel s'attend à changer de choix de carrière, assurez-vous que le poste que vous allez prendre existera toujours d'ici douze mois.

Conseils aux entreprises qui souhaitent recruter des Chercheurs d'or :

- Prenez en considération leurs rapports aux médias sociaux afin de vous appuyer sur leur savoir pour développer un site Corporate ou augmenter la visibilité de l'entreprise. N'hésitez pas à viser les nouvelles innovations médiatiques sociales comme les plateformes virtuelles et les réseaux sociaux tels que Facebook.
- Mettez l'accent sur toutes les opportunités de travail à l'étranger ou de formations pour les postes que vous destinez aux des Chercheurs d'or.
- Demandez-leur s'ils accepteraient des horaires décalés ou des heures supplémentaires.
- Permettez-leur de devenir Grimpeurs d'échelons dans leur domaine en leur montrant à quel point leur emploi est important pour leur carrière.

Les Grimpeurs d'échelons

S'affairer est important pour les Grimpeurs d'échelons. Tout en s'intéressant aux récompenses financières, ils sont fidèles à leur employeur et sont susceptibles de travailler de longues heures si nécessaire. La plupart des grimpeurs d'échelons préfèrent travailler au bureau mais certains sont ouverts au travail flexible. Ils sont moins attirés par les grandes entreprises, des carrières différentes ou le travail à l'étranger que les Chercheurs d'or. Toutefois ils ne perdront pas leur temps et chercheront d'autres offres d'emploi si leurs besoins de carrière ne sont pas satisfaits dans leur entreprise actuelle. Les Grimpeurs d'échelons font leur travail mais cela ne doit pas être pris pour acquis.

Encouragements aux Grimpeurs d'échelons pour prospérer pendant la guerre froide des talents :

- Pensez à **vous vendre vous et vos performances** de façon continue. N'attendez pas la prochaine évaluation pour mettre en avant vos prouesses car il pourrait être trop tard et votre dur labeur pourrait passer inaperçu.
- Jetez un œil aux offres d'emploi de votre entreprise pour voir quels postes sont à pourvoir, cela peut vous aider à grimper les échelons. En effet, puisque les RH revoient leur base de qualifications, de nouveaux postes sont créés et **des embauches stratégiques sont faites bien que les licenciements soient plus fréquents.**
- Discutez avec votre employeur actuel de votre projet de carrière et **assurez-vous que vos objectifs s'accordent avec ceux de l'entreprise** : vous pourriez découvrir que la société a de nouveaux objectifs à courts termes pour survivre à la récession, et si vous pouviez l'aider à les réaliser, vous pourriez obtenir les promotions plus vite.
- **Le travail flexible** n'est peut-être pas votre priorité mais si cela aide votre employeur alors pensez-y : les entreprises se rappellent des personnes qui les ont aidées dans les mauvais moments. Il en va de même avec le travail à l'étranger. Et qui sait, cela pourrait être l'occasion d'accélérer votre promotion de retour au bureau.

Conseils aux entreprises qui souhaitent recruter des Grimpeurs d'échelons :

- Vous ne devez pas considérer la fidélité des Grimpeurs d'échelons pour acquise, gratifiez régulièrement leur travail.
- Assurez-vous que tout changement soit communiqué au personnel et rapidement inscrit dans les descriptifs de poste.
- Pensez à eux si vous songez au redéploiement de l'entreprise.

Les Pragmatiques

Tirillés entre travail et famille, ce qui intéresse surtout les Pragmatiques c'est de rapporter de l'argent à la maison tout en tâchant de limiter la part du travail dans leur vie. L'argent est la principale motivation pour cette catégorie et bien qu'elle pense que les employés devraient être flexibles, une fois que ces personnes ont une famille, elles sont moins disposées à travailler avec des horaires décalés pour gagner plus. Elles ne sont en général pas intéressées par la perspective de travailler à l'étranger ou de commencer leur propre affaire. La stabilité est une priorité pour ce groupe et les Pragmatiques sont généralement attachés à leur entreprise actuelle. Ils pensent garder leur emploi ou avoir un plus haut poste dans les trois à cinq années à venir.

Pour prospérer pendant la guerre froide des talents, les Pragmatiques sont encouragés à :

- **Être plus flexible et considérer un travail à l'étranger** car 36% des employeurs envisagent le redéploiement international des postes. Le travail à l'étranger peut être une expérience enrichissante pour toute la famille. En outre, il peut faire la différence entre garder ou perdre son travail.
- Tandis que les entreprises réévaluent leur base de qualifications, **de nouveaux postes sont créés et pourraient vous convenir**. Restez à l'affût des nouvelles opportunités car vous pourriez vous assurer un meilleur poste au sein de votre propre entreprise, peut-être même ce poste haut placé que vous attendiez.
- **Employez votre désir de flexibilité à votre avantage**. Les entreprises cherchent à économiser sur les frais de bureau, et les heures de travail sont réduites pour éviter des licenciements. Demandez à votre employeur s'il y a une possibilité de travailler avec flexibilité ou à distance car vous pourriez vous apercevoir que cela l'arrangerait aussi.
- Si le salaire devient un problème insurmontable, allez voir chez les concurrents du même secteur ce qu'ils offrent et leurs possibilités de flexibilité. Certaines **entreprises ont admis qu'elles visent activement les employés licenciés par leurs concurrents**. Alors prenez les devants et envoyez votre cv en priorité. Mais faites des recherches avant : ce poste existera-t-il toujours dans 12 mois ?

Conseils aux entreprises qui souhaitent recruter des Pragmatiques :

- Mettez en valeur l'éthique de votre entreprise et les activités familiales liées à votre politique de citoyenneté pour les séduire.
- Mettez en évidence la possibilité d'avoir des horaires flexibles.
- Les Pragmatiques sont à mi-chemin entre les bosseurs qui font de longues heures et les salariés qui cherchent une flexibilité plus grande. Assurez-vous que vos stratégies RH prennent ce temps de travail en considération.

Les Epicuriens

L'argent n'est pas le souci premier des Epicuriens, qui recherchent une bonne qualité de vie, mais il se place à côté d'autres priorités, comme un travail qui répond à des besoins personnels et un lieu de travail commode. Leur aversion à sacrifier leur style de vie pour le travail se voit également dans la diminution du nombre d'heures supplémentaires impayées effectuées. Et bien que 64 % soient encore employés à plein temps, cela ne signifie pas qu'ils sont fixés pour de bon. Un nombre croissant d'entre eux est prêt à partir en freelance pour poursuivre son désir de flexibilité, reporter leurs plans de carrière au profit de leurs obligations familiales ou même changer de carrière ou de secteur.

Encouragements aux Conciliants pour prospérer pendant la guerre froide des talents :

- Votre meilleure ligne de conduite est **d'employer votre désir de flexibilité à votre avantage**. Les entreprises cherchent à économiser sur les frais de bureau et les heures de travail sont réduites pour éviter des licenciements. Demandez à votre employeur s'il y a une possibilité de travailler avec flexibilité ou à distance car vous pourriez vous apercevoir que cela l'arrangerait aussi.
- Y a-t-il un autre poste au sein de l'entreprise qui s'adapterait mieux à vos besoins ? Alors que les entreprises réévaluent leur base de qualifications, elles **redéployent les talents pour combler des lacunes**, et il se peut que vous trouviez un poste qui s'adapte mieux votre style de vie.
- S'il n'existe pas de poste plus flexible, soyez **prêts à travailler quelques heures supplémentaires et à sacrifier une partie de votre temps libre** pendant un moment. Equilibrer travail et vie privée, c'est bien mais se faire licencier parce qu'un employeur pense que vous ne vous engagez pas assez ne va pas vous aider.
- Si vous tenez à tout prix que votre travail s'adapte à votre rythme de vie alors allez voir chez les concurrents du même secteur s'ils offrent des salaires adaptés et des possibilités de flexibilité. Certaines **entreprises ont admis qu'elles visent activement les employés licenciés par leurs concurrents**. Alors prenez les devants et envoyez votre cv.

Conseils aux entreprises qui souhaitent recruter des Epicuriens :

- Envisagez de leur proposer un emploi en freelance.
- Sachez que les Epicuriens sont moins enclins à accepter des horaires décalés ou des heures supplémentaires que les employés plus jeunes.
- Ils ne cherchent pas de promotion et ils sont loyaux - ils peuvent être les mentors d'employés plus jeunes qui prennent de nouvelles fonctions.

Les Conciliants

Les employés les plus âgés sont plus susceptibles de se ranger dans cette catégorie. Ils cherchent à faire en sorte que leur travail s'adapte à leur vie. Dans le climat actuel, il se peut qu'ils veuillent reporter leur retraite et gagner un peu plus d'argent car le marché a érodé leurs pensions. Les employeurs doivent se rendre compte qu'ils constituent une source de talents : ils ont une expérience supérieure et des compétences interpersonnelles qui peuvent être appliquées à d'autres postes de l'entreprise. De plus, ils veulent travailler et sont heureux de le faire en dehors du bureau. Cependant la flexibilité est encore plus importante et il y a plus de chances pour qu'ils fassent passer leurs intérêts personnels avant, plus que n'importe quelle autre catégorie d'employés.

Pour prospérer pendant la guerre froide des talents :

- Ne vous laissez pas décourager par votre âge pour trouver de nouvelles perspectives de carrière : **33% des entreprises cherchent encore à recruter et garder les employés les plus âgés**. Alors, faites vos recherches et trouvez qui recrute. D'autre part, davantage d'entreprises cherchent à engager plus d'employés âgés et semi-retraités qu'elles ne l'ont fait l'année dernière. Ainsi si vous avez reçu des réactions négatives par le passé, c'est le moment de retenter votre chance.
- Discutez de vos horaires de travail ou de la charge idéale de travail avec votre employeur. Ils comprennent que la **flexibilité est une priorité pour maintenir les employés les plus âgés**, par conséquent ils devraient être disposés à considérer vos demandes et il se peut que vous les aidiez tout autant.
- **Proposez-leur le télétravail** : votre employeur pourrait apprécier de pouvoir économiser de l'argent sur l'espace de travail.
- Tandis que les RH réévaluent leur base de qualification, **de nouveaux postes sont créés et des recrutements stratégiques sont encore effectués malgré les nombreux licenciements**. Votre expérience et vos qualifications peuvent parfaitement convenir pour ces postes stratégiques ou pour des contrats d'intérim qui correspondront à votre désir de flexibilité.

Conseils aux entreprises qui cherchent à recruter les Conciliants :

- Récompensez-les et motivez-les pour les fidéliser, par exemple, en leur accordant des congés sabbatiques.
- Les Conciliants font d'excellents mentors, sachez en tirer parti !