

Recrutement: Après 38 ans, vous êtes largué!

■ L'âge devient un facteur encore plus discriminant sur le marché

■ Pourtant, le chômage à longue durée s'incruste

■ En moyenne, un cadre reste 3 ans chez son employeur

«**L**ES profils techniques sont une denrée rare sur le marché alors qu'ils sont les plus recherchés», précise Philippe Montant, directeur général de Rekrute.com. Les salariés sont de plus en plus mobiles et de plus en plus exigeants quant à l'évolution de leur carrière.

«Par le passé, ils témoignaient une fidélité à l'égard de leur employeur.



«Le marché de l'emploi demande de plus en plus des profils pointus et spécialisés», Philippe Montant, directeur RH de Rekrute.com (Ph. Rekrute.com)

Aujourd'hui, la donne a changé et les entreprises doivent s'y adapter. Il faut mettre en place des outils de fidélisation des collaborateurs: salaires, formation, avantages sociaux, environnement de travail», conseille Alexandra Montant DGA de Rekrute.com. L'expérience a montré que les salariés quittent leur employeur au bout de trois ans en moyenne. Cette période leur permet d'acquérir un savoir-faire qu'ils vendront au plus offrant.

Le marché demande de plus en plus des profils pointus et spécialisés mais se

des profils disposant d'une expérience de 3 ans et plus. Les annonces ciblant des candidats justifiant d'une expérience de 1 à 3 ans ne représentaient qu'un tiers du total.

Par niveau d'étude, ce sont les profils qualifiés qui sont les plus recherchés. Ainsi, une annonce sur deux concerne les candidats avec un bac +5 et plus et 42% ciblent les bac+ 3-4. Les lauréats de l'enseignement supérieur privé bénéficient d'un priori favorable aux concurrents du public. Pourtant, ce préjugé ne se vérifie pas toujours sur le terrain. «Il arrive que très souvent les lauréats du public soient meilleurs. C'est une mentalité qui ne devrait pas exister», précise Nathalie Geschwind, responsable du pôle RH à Rekrute.com. Les personnes âgées de 28 à 38 ans sont celles qui trouvent facilement du travail. Au-delà de 38 ans, trouver un travail relève presque d'une mission impossible alors que le chômage de longue durée se développe. Au moins un chômeur sur deux est sur la touche depuis plus d'un an.

Par fonction, les commerciaux arrivent en tête des recrutements avec 21% des annonces diffusées, suivis de près par les financiers et les informaticiens.

Les postes de Ressources humaines représentent quant à eux 6% des annonces diffusées. Les profils marketing ainsi que les postes de direction générale représentent chacun 5%. Par secteur, l'industrie se place en tête des demandeurs avec 29% des offres diffusées contre 11% pour les télécoms. L'informatique se place troisième avec 10% suivie des finances avec seulement 5%.

S'agissant des profils des candidats du portail, ce sont les bac +4 qui dominent avec 37%. Les niveaux baccalauréat représentent seulement 4%. Ceci montre que la population des chercheurs d'emploi qui ont recours à la toile reste largement limitée aux profils bac +. Donc des personnes ayant un certain niveau leur permettant de postuler via le Net.

Par niveau d'expérience, le recours au portail le plus élevé a été effectué par les personnes ayant entre 1 à 3 ans avec 23% des demandes.

Les débutants représentent 20% alors que 19% sont constitués de personnes avec moins d'un an d'expérience.

Par secteurs d'activité, les candidats issus des finances (banque, assurances, et de l'audit) sont majoritaires avec 21% des candidatures suivis par les informaticiens 16%. Le génie civil et le BTP ne représentent que 3%. Ce qui confirme la rareté des compétences par rapport à l'évolution par exemple du marché du BTP. □

Jalal BAAZI

heurté à la pénurie des compétences. «Nous avons besoin d'ingénieurs en génie civil que nous n'en trouvons pas», révèle Laurent Guillaume, DRH de Lydec. La demande de l'expertise en génie civil explose avec la croissance du BTP et l'accélération des chantiers d'infrastructures.

Le rapport des forces s'est inversé pour une fois, au profit des demandeurs d'emplois. Pour gagner en attractivité, les entreprises sont prêtes à offrir un peu plus que le voisin. Le niveau de rémunération des ingénieurs en génie civil connaît une pression à la hausse. C'est un peu l'âge d'or pour ces profils à l'image de ce que fut le début des années 2000 pour les informaticiens. Les lauréats de l'Ecole Hassanian des travaux publics (à Casablanca) sont aujourd'hui recrutés avant qu'ils ne sortent de l'école malgré la concurrence de l'Ecole Mohammadia d'ingénieurs (EMI).

Autre tendance lourde: les profils ayant une expérience de plus de 3 ans sont les plus recherchés. Cette exigence devient même une culture chez les employeurs. «Les entreprises estiment que ces profils s'adaptent plus rapidement que les moins expérimentés», explique Montant.

Cependant, cet avis ne semble pas convaincre tout le monde. «Des débutants pourraient très bien s'adapter si l'entreprise leur assure une bonne formation», tempère le DRH de Lydec. Les chiffres de Rekrute.com confirment bien cette exigence. Ainsi, 55% des offres diffusées sur le portail en ligne correspondaient à