

Cet article est paru dans :

- *24heures*, pages *Emploi* du 9 juillet 2009, p.1
- *Tribune de Genève*, pages *EMPLOI* du 12 août 2009, p.1

«Au moment de signer, les cadres prennent peur»

APRÈS-CRISE

Les cabinets spécialisés et les chasseurs de têtes se heurtent à l'immobilisme des candidats de haut vol, rendus méfiants par la crise.

KATARZYNA GORNIK

«**N**ous avons eu plusieurs cas de ce genre depuis le début de l'année: les gens sont intéressés par un poste, mais au moment de signer ils prennent peur.» En quinze ans de pratique, Christophe Andreae n'avait pas encore été confronté à autant de réserves de la part des candidats. Pourtant, JRMC - cabinet de recrutement qu'il codirige avec Jacques Renaud - est spécialisé dans la pêche aux candidats à «haute valeur ajoutée», avec des compétences très pointues. Il a donc l'habitude: à ce niveau de spécialisation, le recrutement ne se fait jamais en un claquement de doigts.

«Il y a un an encore, il fallait être sélectif, car on répondait toujours positivement à nos sollicitations. Aujourd'hui, c'est un refus net et catégorique. Cela va même jusqu'à la crainte que la hiérarchie n'apprenne qu'ils sont en contact avec des chasseurs de têtes», renchérit **Christiane Morel**, directrice du cabinet genevois Ethys.

Trop d'incertitudes

Dans un contexte où pleuvent les annonces de restructuration et de licenciements massifs, la peur du «dernier arrivé, premier licencié» apparaît comme une explication plausible. Les professionnels du milieu rejettent cette hypothèse, même s'ils admettent rencon-



IMMOBILISME Les cadres sont intéressés par un poste mais, au moment de signer, ils prennent peur et hésitent à s'envoler vers d'autres horizons, constatent les professionnels.

trer une «peur globale de l'incertitude».

«Ce principe se vérifie plutôt en ce qui concerne les postes opérationnels. Théoriquement, les postes de cadres sont les derniers touchés. Si l'on restructure à leur niveau, c'est soit pour des raisons de performances personnelles, soit parce qu'il y a un gros couac au niveau du management», analyse Dimitri Djordjèvic, directeur de Mercuri Urval en Suisse romande.

Christiane Morel apporte encore une nuance supplémentaire: «Ce qui arrive parfois, c'est que la personne ne convient finalement pas ou n'est pas satisfaite...» Mais surtout, insiste-t-elle, cette timidité s'explique autrement: «En ce moment, nous recherchons surtout pour des postes à créer. Certain-

es sociétés se sont restructurées et cherchent à rendre un poste plus pointu.» Vu qu'il n'existait pas auparavant, il ne correspond pas à un besoin reconnu au sein de l'entreprise. «Il peut arriver qu'en fonction du contexte économique une société soit contrainte de renoncer à ce poste après quelques mois, alors qu'elle avait engagé le candidat en toute bonne foi!»

Timidité explicable

Selon **Christiane Morel**, c'est donc plutôt l'appréhension de ne pas avoir toutes les cartes en main qui explique la timidité des candidats. Le cadre invité à mettre les pieds dans un terrain «pas encore solidifié» sait qu'il n'aura aucune maîtrise sur 20% à 30% des données, affirme **Christiane Morel**.

Dimitri Djordjèvic, Christophe Andreae et **Christiane Morel** tombent d'accord sur un point: lorsqu'une offre est suffisamment intéressante, et qu'elle émane d'une société à la réputation et à la solidité établies, les candidats finissent par sauter le pas. L'avantage, relève Dimitri Djordjèvic, c'est que les deux parties soignent davantage le processus d'approche. «On va beaucoup plus au fond des choses, le candidat se renseigne davantage sur l'entreprise et demande des garanties.» D'ailleurs, à en croire **Christiane Morel**, c'est justement le moment idéal pour se lancer. «Depuis le début de l'été, ça repart. On ne manque pas de mandats. Les entreprises veulent être prêtes pour la reprise!» ■