

QUATRE PROFILS

«Il peut sembler paradoxal de parler, en ces temps de montée du chômage, de profils 'difficiles à trouver'. Le sujet est cependant bien réel. Alors quels sont ces fameux profils? Nous les répertorierions dans les catégories suivantes:

- Les hauts performeurs. Ceux qui, de par leurs grandes compétences techniques et leur fiabilité à produire des résultats, contribuent de manière disproportionnée (par rapport à leur nombre) aux objectifs de l'organisation. Ces collaborateurs sont d'ordinaire auprès de leur employeur depuis de longues années et, fidélité et mécanismes de rétention aidant, ils sont difficiles à attirer.

- Les hauts potentiels. Les employés et cadres qui ont des capacités d'apprentissage et d'adaptation bien au-dessus de la moyenne. Cette population est déjà très rare à la base et, crise ou pas, ils sont toujours peu disponibles et particulièrement sélectifs dans leur choix de nouveaux employeurs.



Gilbert Renel
Partner human capital
advisory services
Deloitte

- Les employés mobiles, autant d'un point de vue géographique que d'un point de vue métier et possédant d'excellentes compétences linguistiques. Ces différents éléments, combinés, se retrouvent chez peu de candidats.

- Les employés aptes au *networking*. La recherche démontre que les entreprises capables de bien connecter entre eux leurs employés obtiennent des performances supérieures à la moyenne. L'atteinte de cet objectif nécessite entre autres des employés capables et motivés à se connecter eux-mêmes socialement dans l'organisation; des profils encore assez rares sur le marché.

Les candidats possédant ces profils ne ressentent vraiment pas la crise. Au contraire. Dans des environnements difficiles, la demande pour leurs services augmente car ils peuvent vraiment faire la différence pour la survie et le développement des organisations qui arrivent à les attirer et à les retenir.»