

Les recruteurs de province lorgnent sur les Parisiens

LE MONDE ECONOMIE | 20.10.08 | 11h55 • Mis à jour le 20.10.08 | 11h55

Vendôme, c'est "la Petite Venise du Loir-et-Cher, on peut se promener en barque, et le patrimoine historique est riche". Monique Malnou, qui vante ainsi les charmes de cette ville de 18 000 habitants, n'est pas employée par une agence de tourisme, mais directrice des ressources humaines (DRH) d'EIC, un éditeur de logiciels implanté à Vendôme et à la recherche de candidats prêts à venir vivre dans la région. Comme beaucoup d'entreprises installées en province, cette société de 80 salariés rencontre des difficultés pour recruter des cadres. "Vendôme est un peu isolée, admet M^{me} Malnou. J'ai passé trois annonces, essentiellement pour des postes d'informaticien ; je n'ai reçu que six candidatures, contre vingt-cinq à trente il y a trois ou quatre ans. La pénurie de candidats est générale." Et accentuée pour les entreprises qui ne sont pas très connues ou situées dans des régions peu attractives.

C'est à leur intention que se tient le 21 octobre, à Paris, la première édition du Salon Proemploi, où seront proposés environ 20 000 postes en province, dont 60 % destinés aux cadres. "Nous nous sommes rendu compte qu'à Paris une demande existait pour aller travailler en province, afin de bénéficier d'une meilleure qualité de vie, mais que les personnes intéressées ne savaient pas trop comment s'y prendre", explique Antoine Colson, cofondateur du Salon. L'Ile-de-France représente 35 % de l'emploi cadres (en 2006, selon l'Association pour l'emploi des cadres, APEC) et près d'un recrutement sur deux en 2007. Ce qui est beaucoup, mais laisse quand même une bonne part du gâteau au reste de l'Hexagone.

Pour attirer les candidats, certaines entreprises, comme EIC, viendront au Salon avec la brochure de l'office du tourisme local. Les aides mises en place pour faciliter un déménagement tout comme l'ambiance de travail peuvent également être des arguments porteurs pour cadres parisiens stressés. "Notre idée est de faire régner, dans l'entreprise, des relations vraiment humaines, indique M^{me} Malnou. Nous travaillons, mais nous ne sommes pas des presse-citron."

Les perspectives de carrière comptent aussi beaucoup dans le choix des candidats. Niji, société de conseil spécialisée dans le high-tech basée à Rennes et ayant des antennes à Paris et à Lille, connaît des difficultés pour recruter des professionnels expérimentés en province. Aussi Matthieu Hoffmann, le DRH, a-t-il mis en place en 2005 une formule originale : "Des candidatures nous parviennent de cadres installés à Paris qui veulent rentrer dans leur région d'origine, mais dont les compétences techniques ne sont pas toujours adaptées aux postes proposés, indique-t-il. Ou bien nous recevons, à Lille ou à Rennes, des candidatures de jeunes diplômés qui sont souvent, localement, en concurrence avec des personnes plus expérimentées. Plutôt que de passer à côté de bons candidats, nous leur proposons des contrats prévoyant de travailler douze ou dix-huit mois sur notre site de Paris, où nous disposons d'équipes projets plus nombreuses, avant de venir travailler en région."

Les salaires, réputés moins élevés en province, peuvent être un frein à la mobilité. Mais, selon Philippe Haen, président de Managing, cabinet de recrutement dont le siège est à Strasbourg, cet écart se réduit. *"Le différentiel moyen est de 5 % à 10 %, contre 15 % à 20 % il y a quelques années. Dans certaines régions attractives, comme Rhône-Alpes ou Provence - Côte d'Azur, les entreprises ont du mal à attirer les meilleurs, en raison de la pénurie de gens disponibles sur le marché du travail et de la hausse du coût de l'immobilier."* Ce qui peut les conduire à rehausser les salaires proposés.

La crise risque-t-elle de modifier la donne ? Dans les banques, *"le recrutement en province est un peu plus difficile*, observe Caroline Le Canu, senior manager chez Robert Half, cabinet de recrutement spécialisé dans le secteur banque-finance. *Les besoins sont présents, mais les candidats hésitent un peu plus à bouger."* M. Colson est serein concernant le nombre de postes offerts au Salon : *"Nous avons commencé à prospecter les entreprises en février, et leurs besoins étaient massifs, surtout liés à la problématique du papy-boom, et cela n'a pas changé."*

Francine Aizicovici

Article paru dans l'édition du 21.10.08