

Mais où sont passés les talents ?

Je me souviens encore de mon premier entretien d'embauche. Quelle galère ! Nerveuse, j'ai tenté de répondre au mieux aux questions qu'on me posait qui avaient pour but de comprendre qui j'étais, ce que je valais et si on était prêt à investir son argent et son temps dans ma personne.

Au fil des années, j'ai passé plusieurs entretiens et j'ai pris l'habitude de cet exercice. A part quelques exceptions qui m'ont agréablement surpris, la plupart des entreprises semblaient piocher dans un même catalogue de questions pour évaluer les compétences, les qualités ainsi que les points forts et les points faibles des candidats.

Or, l'économie dans son ensemble ainsi que les entreprises se retrouvent au cœur d'une transformation numérique et elles nécessitent des talents capables de maîtriser et d'appliquer les nouvelles technologies pour accompagner ce changement. Pour pouvoir réussir cette transformation, les sociétés soutiennent les collaborateurs existants en leur offrant la possibilité de développer leurs compétences, mais il est important qu'elles acceptent à faire place à des nouveaux talents. Mais comment les trouver, si le processus de recrutement reflète parfois encore des compétences et qualités requises par un modèle économique pré-digitalisation ? C'est le serpent qui se mord la queue !

Qui sont les jeunes talents d'aujourd'hui ?

La plupart des personnes qui se trouvent actuellement sur le marché de l'emploi sont ce que les médias appellent des « millénials » et les jeunes talents de demain sont issus de la dénommée génération Z. Les millénials sont nés entre 1980 et 1999 et ont, pour la plupart, atteint leur majorité en pleine période d'incertitude économique. Ces jeunes ont grandi dans un système économique en forte évolution mais ils ont en même temps été confrontés aux nouvelles technologies. Ces talents peuvent représenter un lien entre les deux mondes et apporter une valeur ajoutée grâce à leurs connaissances des processus nouveaux.

Chaque nouvelle génération est marquée par son entourage sociétal et les valeurs véhiculées à ce moment-là. Au fond, les besoins des jeunes d'aujourd'hui ne sont pas diamétralement opposés aux besoins de, par exemple, leurs parents. Un travail épanouissant et enrichissant, un certain équilibre entre vie professionnelle et personnelle, un bon salaire, un emploi stable ; voilà des revendications compréhensibles et pas seulement pour les millénials. Certes, certaines tendances se sont renforcées comme par exemple l'importance d'adhérer aux valeurs et à la mission de l'entreprise et d'autres se sont carrément ajoutées comme la demande de flexibilité voire une plus grande autonomie de travail.

Le défi des compétences est lancé

La recherche des talents n'est pas facile et encore moins dans le contexte actuel. Or, cela ne sert à rien de vouloir par force embaucher des jeunes talents en les faisant entrer dans un moule prédéfini de valeurs sociétales déterminées par un autre temps. Les jeunes n'ont peut-être pas exactement les qualités et les compétences qu'on recherchait à l'époque et les embaucher peut sembler créer un fossé entre la mentalité des salariés établis et les nouveaux. Mais ceci n'est pas une fatalité.

Aujourd'hui, accueillir les talents demande une certaine ouverture d'esprit de la part des sociétés et une adaptation de la culture d'entreprise. On pourrait imaginer qu'une étroite collaboration entre l'IT et les ressources humaines permettrait à l'organisation d'évoluer vers un modèle plus dynamique et accueillant tout en optimisant les processus et ainsi, être capable d'attirer et de garder les profils dont l'entreprise a réellement besoin.

Sensibiliser les jeunes

Si les entreprises acceptent de s'ouvrir aux jeunes talents, ces derniers doivent aussi, de leur côté, apprendre à connaître la réalité économique des entreprises et comprendre quelles solutions elles proposent au changement sociétal qui s'opère actuellement. Voilà pourquoi le projet HelloFuture de la FEDIL est si important. La présence de nos membres aux roadshows organisées dans les lycées, lors des journées d'orientation mais aussi les visites d'entreprises sont tous des outils de sensibilisation et de promotion de l'industrie. Ils permettent aux jeunes lycéens de se projeter dans leur avenir et de se familiariser avec l'offre existante sur le marché. C'est justement en ouvrant le dialogue que les entreprises contribuent à l'optimisation de l'image de l'industrie et de leur propre organisation. Ce dialogue leur permet aussi d'identifier le profil des talents sur le marché et de comprendre comment ils peuvent combler les besoins actuels et/ou futurs de l'entreprise.



SOPHIE MACRI
Project Manager - Talents
auprès de la FEDIL
sophie.macri@fedil.lu