



Marché du travail

Eiquem prône un
« développement durable de l'emploi »

Le monde du travail est en pleine mutation, pénurie de main-d'œuvre inédite, évolutions législatives et réglementaires, apparition de nouvelles priorités pour les collaborateurs. Si les crises économiques et sanitaires ont accéléré cette mutation, les attentes des candidats et des recruteurs avaient déjà entamé leur transformation. Autonomie, responsabilité, quête de sens, réalisation de soi... Les millennials*, dont la crise de la covid a fortement impacté leur rapport au travail, veulent avant tout évoluer dans une entreprise leur permettant un épanouissement, à la fois professionnel et personnel. Avec Eiquem, cabinet de recrutement spécialisé dans l'embauche de millennials, Amaury MONTMOREAU, fondateur de l'entreprise, affirme ses convictions et porte un regard d'expert sur le monde du travail de demain. Vers un « développement durable de l'emploi ».

*Génération née entre les années 1980 et 2000

ZOOM SUR EIQUEM

Eiquem est une entreprise de recrutement spécialisée dans le recrutement de Millennials : stage, alternance & CDI. Créée en 2010, l'entreprise est aujourd'hui présente à Paris et à Lisbonne et travaille avec des startups et PME et des grands groupes.

12
ans d'expérience

20
collaborateurs

+ 1 200
clients

2 632
candidats placés
depuis 2010

+ 700 000
candidatures analysées
en 12 ans

Une pénurie de candidats en quête de sens

En 2022, les problématiques du marché du travail se sont accentuées, suite aux crises sanitaire, écologique et économique. Les employeurs font face à une pénurie de candidats et peinent à pourvoir leurs postes et les recruteurs s'accordent à dire que cette tendance s'intensifie, même si les chiffres de 2022 n'ont pas encore été rendus publics. La dernière étude de l'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH) évalue à 80% la proportion de ses membres confrontés à des difficultés de recrutement liées à une pénurie de main-d'œuvre. Ce phénomène, même s'il est renforcé par la crise du COVID n'est pas nouveau. D'après l'INSEE, en 2018, 45% des entreprises, tous secteurs confondus, déclaraient faire face à des difficultés de recrutement contre 21% en 2015. Un déséquilibre entre l'offre et la demande et une incapacité de certaines filières de formation à répondre aux besoins des employeurs sont des explications à cette tendance. À ces explications macroéconomiques s'ajoute une réflexion plus profonde, la remise en question du pacte social et moral avec l'entreprise, notamment chez les jeunes, qui n'hésitent désormais plus à quitter leur emploi. Leurs critères de sélection d'emploi ont changé, la quête de sens, avec notamment les questions environnementales, ainsi que le bien-être au travail sont au centre de leur préoccupation. Les transformations sont également présentes dans les entreprises et leur processus de recrutement. Les recruteurs dépassent les lignes du CV et les expériences, en se focalisant de plus en plus sur la personnalité du candidat. Privilégier les softs skills* comme la capacité d'adaptation ou d'autonomie permet aux entreprises d'éviter de recruter des profils similaires (école, diplôme, expérience...) et avoir une diversité accrue dans les compétences de l'entreprise.

prise sont primordiales et sont, bien souvent, un élément essentiel à une candidature » explique Amaury MONTMOREAU. « Chez Eiquem, on parle de « développement durable de l'emploi ». Même si nous ne pouvons garantir à tous les candidats un emploi, nous leur devons du respect, par exemple en leur apportant systématiquement une réponse personnalisée et détaillée, afin qu'ils n'aient pas une mauvaise image du marché du travail et du recrutement. Nous avons créé une charte, un texte d'engagement qui est proposé à chacun de nos clients, afin d'agir en faveur de la transparence des processus de recrutement et d'intégration. Nous voulons dépasser le cadre légal et juridique établi, pour favoriser le respect de la gestion des candidats et des collaborateurs. Le marché évolue et nous devons porter une vision en adéquation avec la réalité ».

« Recruter des têtes bien faites, plutôt que des têtes bien pleines »

Si toutes les entreprises n'ont pas encore pris conscience de ce tournant, beaucoup se sont adaptées et, pour attirer les candidats, elles se montrent attentives à leur environnement de travail, aux méthodes de management, aux pratiques et à l'esprit d'équipe. « Quand les entreprises nous sollicitent pour un recrutement, chez Eiquem, on préfère proposer des profils de candidats pour leur savoir-être et pour leur personnalité, que parce qu'ils sortent de telle ou telle école ou parce qu'ils ont la « tête bien pleine ». Le but n'est pas de les aider à trouver un job, mais de les aider à trouver leur place ». Depuis 12 ans, l'entreprise, pionnière sur son marché, prône la diversité des parcours, les passerelles qui existent entre les métiers, l'agilité des candidats et leur capacité d'adaptation, ainsi que la montée en compétences, car « si on n'arrive pas à trouver une personne compétente aujourd'hui, on peut recruter celle qui le deviendra avec un accompagnement et de la formation » souligne Amaury MONTMOREAU. Eiquem sélectionne des entreprises qui véhiculent des valeurs de respect des candidats et des collaborateurs et qui proposent un environnement propice au développement des compétences et du potentiel de leurs collaborateurs.

Vers un « développement durable de l'emploi »

Le monde du travail est en constante mutation, il évolue au rythme des évolutions sociétales. « On présente souvent les millennials comme des personnes très connectées, particulièrement sensibles aux économies collaboratives et aux enjeux sociétaux et environnementaux. Elles veulent trouver un emploi stimulant, où elles pourront apprendre, s'épanouir, évoluer en confiance. Les valeurs et la culture d'une entre-

eiquem.com

