



CERA'actu

Bonjour à toutes et à tous,

Et oui, l'année 2017 s'annonce comme une année record pour le recrutement des Cadres en France. Les entreprises ont retrouvé un niveau de confiance important ; elles renforcent leurs investissements. Ce regain d'activité semble profiter à la majorité des secteurs d'activité et des profils.

Les chiffres avancés dans le métier sont porteurs : de l'ordre de 210 000 recrutements Cadres annoncés, en 2017. Rappelons-nous des années 2013 et 2014, avec moins de 170 000 recrutements par an !

Dans ce contexte, il y a fort à parier que les enjeux vont se focaliser sur le sourcing et l'évaluation des candidats... les candidatures se faisant rares !

Notre métier de Conseil en Recrutement va ainsi prendre ou reprendre toute sa dimension de « conseil » : en étant créatif, en proposant des alternatives intéressantes au « copier/coller », en identifiant des environnements connexes où les compétences sont transposables...

C'est la richesse de notre métier qui s'appuie sur notre professionnalisme, sur notre connaissance des organisations et des métiers.

Nous voilà de retour au cœur des entreprises !

Cécile CHARBONNIER
Présidente

Rémunérations des Dirigeants : Valeur de rétention ou Valeur de marché ?

« La perte que peut représenter le départ d'un dirigeant de talent pour une entreprise est généralement supérieure au gain que pourra en attendre l'entreprise qui l'accueille. Le niveau de rémunération d'un dirigeant est principalement une valeur de rétention. Il ne s'estime pas en fonction de « ce que l'on pourrait trouver pour le même prix », mais en fonction de ce que l'on perdrait si le dirigeant venait à quitter l'entreprise. L'analyse des entreprises dont les observateurs estiment qu'elles ont eu la chance d'être pilotées par un dirigeant visionnaire (Apple et Steve Jobs, L'Oréal et Lindsay Owen Jones...) démontrent bien que la rémunération du dirigeant ne relève pas du même paradigme que celui d'un marché d'échanges. Aussi, fort est de constater que ce « marché » n'existe pas. Les écarts de rémunération des dirigeants observés pour des entreprises comparables vont de 1 à 5 sur le marché français et de 1 à 15 sur le marché international ».

Extrait de la Harvard Business Review - 2017

Petit lexique du recruteur

MOOC ? What is it ?

Massive Open Online Courses ou FLOT en français (Formation en ligne Ouverte à tous).



Né au sein des universités américaines, notamment au MIT, cet outil est destiné à un public diversifié (étudiants, salariés, retraités...) et permet de se former en ligne, gratuitement sur des plateformes où publics et intervenants sont connectés les uns aux autres, où qu'ils soient sur la planète.



Il suffit d'avoir un accès internet, et l'envie d'apprendre ! L'interactivité entre les différents acteurs, est privilégiée.

De grandes universités américaines comme Harvard, Stanford, Yale... proposent des cours en ligne tout comme les écoles supérieures françaises de type HEC, ESSEC, EM, INSA, Polytechnique, Centrale, Universités... Les matières et thèmes sont riches et variés : la gestion de projet, l'avenir de la décision : connaître et agir en complexité, la pensée du design, les outils essentiels d'analyse économique, analyse numérique pour ingénieurs... Depuis quelque temps, certaines grandes écoles se

dirigent vers des cours payants (HEC). Actuellement, selon le type de MOOC, il n'y a pas d'obtention de diplôme, mais un certificat de réussite le cas échéant.

Le public séduit est surtout constitué de salariés déjà en activité. Une étude réalisée par le MIT et Harvard indique que 5 % seulement des inscrits vont jusqu'au bout de la formation et la valident, et 9 % suivent plus de la moitié des cours.

Citation d'un Entrepreneur :

« Les clients se souviennent de la qualité, bien plus longtemps que du prix »

Guccio Gucci (1881-1953), fondateur de la marque de maroquinerie du même nom



Vous avez dit « digitalisation » ? Non merci...

Dans le secteur de l'horlogerie de luxe, notamment l'horlogerie suisse, la montre du futur ne sera pas connectée. Si les horlogers traditionnels s'interrogent avec intensité sur le comportement des consommateurs de demain (la fameuse génération « Y »), Jean-Claude BIVER, Président de la branche horlogère de LVMH, distingue les horlogers qui constituent l'art horloger, et qui ont toutes les chances de subsister « l'art étant par définition éternel », et l'industrie horlogère qui pourrait appartenir à un secteur d'ores et déjà dépassé... « Les ingénieurs de la Silicon Valley veulent conquérir le poignet des consommateurs, qu'il s'agisse d'une montre, d'un relais de smartphone, ou du smartphone proprement dit ! ». En 2016, l'horlogerie suisse pesait 19 milliards d'euros face à Intel (qui conçoit les puces des produits high tech) qui pesait 62 milliards de dollars. « Les horlogers traditionnels ne peuvent plus rattraper leur retard sur les entreprises de téléphonie ou de composants électroniques (...) Il faut donc faire une mutation structurelle de sa R&D... ». L'avenir nous dira quel tour prendra le métier, et l'avenir, c'est déjà demain !



MOOC... les nouveaux MBA ?

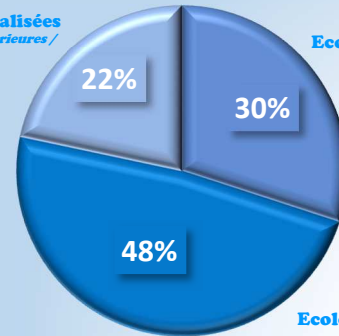
Comment appréhender les MOOC(s), gratuits, d'une logistique simple, dispensés par des experts de renommée, face à des MBA coûteux, qui nécessitent pour les participants, une organisation soirs et week-ends, et qui sont dispensés sur un campus ? Est-ce que les écoles, notamment les plus prestigieuses, vont délivrer leur précieux sésame, y compris aux chasseurs de MOOC(s) ?? Les débats restent ouverts... notamment en France, où la culture du diplôme et des grandes écoles, reste encore très présente. Certaines études ont montré (encore une fois, si besoin était), la richesse du MBA par rapport au MOOC du fait des rencontres régulières, organisées entre participants, qui bénéficient pendant 12 ou 18 mois, d'un réseau de grande qualité à l'international, ainsi que d'un réseau *alumni* intéressant, où les diplômés ont plaisir à échanger et se retrouver. La dimension humaine, la rencontre, fait encore une fois la différence...

Retrouvez notre actualité sur le site
www.cera.fr

CERA, partenaire des grandes écoles

Partenariat CERA / Ecoles de formation supérieure

Ecoles spécialisées
Formations supérieures /
BTS / DUT...



Ecoles de commerce

Ecoles d'ingénieurs

Le coworking au service du projet professionnel. De quoi s'agit-il ?
Dans le cadre de ses prestations RH, notre cabinet accompagne les anciens diplômés et les étudiants, de certaines grandes écoles, dans la réflexion et le vécu de leur parcours professionnel, passé et/ou à venir.

Notre valeur ajoutée : l'échange sur la connaissance des métiers et des organisations, des environnements, qui permet d'orienter les participants à nos formations, dans leur démarche de positionnement et d'analyse, en se confrontant aux réalités du marché.

L'enjeu : concrétiser un projet de mobilité professionnelle, géographique, s'affirmer dans ses choix, consolider ses motivations... et aussi, pour les plus jeunes, décrocher un poste en entreprise.

Les objectifs opérationnels : définir les facteurs de motivation, construire sa marque personnelle (personal branding), savoir se différencier, bâtir et savoir activer un réseau... autant de pistes que nous creusons avec les participants.

Les modalités : des séquences de travail individuelles et collectives (4h) par groupe de 12 personnes.

Le résultat : une meilleure connaissance de son potentiel, de ses aptitudes, au regard des exigences et contraintes du marché de l'emploi, de l'environnement, du métier... ainsi que la formalisation d'outils de communication tels que la création de pitch de présentation... Avec à la clé, des vécus et expériences partagés !

