

# Le bloc-note du recruteur

Sécurité & Sureté

## Les tendances recrutement pour 2015

Malgré une légère amélioration au dernier trimestre, l'année 2014 a été une année morose en termes de recrutement. La prudence a continué d'être de mise et – hormis quelques exceptions – seuls ceux qui avaient une obligation de recruter l'ont fait. Pourtant, les activités de Sécurité Sûreté (tant pour la Sécurité Privée, que pour la filière industrielle) sont, depuis de nombreuses années, au-dessus des indicateurs conjoncturels.

Par **Alexis Drossos**, directeur de Secure Conseil

L'année 2015, en revanche laisse place à un optimisme, mesuré, en terme d'activité, et donc de recrutements. Cette vision positive est confortée par :

- > les prévisions d'amélioration des indicateurs macro-économiques ;
- > un marché Sécurité-Sûreté toujours soutenu notamment en raison d'une actualité dramatique ;
- > le renforcement permanent des réglementations qui produit un effet économique dynamique.
- > la vague de départs en retraite qui se poursuit, avec un remplacement des postes par une « nouvelles générations » de professionnels de la Sécurité-Sûreté.

En complément, les dirigeants démontrent une volonté forte « d'aller de l'avant » réorganisations, investissements, réorientations stratégiques, ... seront de mise cette année.

### Quels sont les profils demandés ?

L'expérience et les spécificités du secteur nous conduisent à associer une demande soutenue au recrutement de profils commerciaux et techniques.



Les profils commerciaux les plus recherchés sont soit des juniors avec une première expérience (qui se doit d'être « réussie »), encore à l'état d'apprenant et prêts à s'intégrer, soit des profils fortement expérimentés avec de bonnes capacités relationnelles et techniques.

Les candidats devront nécessairement avoir une connaissance de l'activité, de la zone géographique, d'un type de clientèle spécifique, et être défricheur et/ou éleveur et développeur.

Dans le cas des techniciens, afin que le ROI généré soit rapide, la recherche se concentre sur des personnalités dont les connaissances pointues sont avérées et qui sont en mesure d'évoluer et d'apprendre rapidement les technologies employées et ce dès leur intégration.

Par ailleurs, les installations de plus en plus complexes, ont mené à une segmentation des recrutements. D'un côté, des techniciens classiques et généralistes « tireurs de câble et installateurs », de l'autre des profils pointus « mise en œuvre et programmation ». Le premier n'ayant pas (encore) les compétences du second, le second ne voulant plus faire le travail du premier.

### Comment définir un bon recrutement ?

La fiabilité dans le temps d'un collaborateur est une donnée essentielle dans les métiers de la sécurité privée où la notoriété et la réputation sont fondamentales pour obtenir et conserver les clients et intégrer de nouveaux marchés.

Les candidats ne doivent plus seulement être compétents dans leur domaine, ils doivent aussi être fiables, enthousiastes, curieux, autonomes, ... et flexibles.

La clé du succès d'un recrutement réussi, reste cependant l'intégration du nouveau recruté. Il est donc indispensable qu'il soit accompagné (voir parrainé) dans cette nouvelle aventure, faute de quoi il risque de redevenir rapidement « à l'écoute du marché ».

L'accompagnement dans cette phase « d'Onboarding », pourra se faire autant par l'entreprise elle-même, que le cas échéant, par le Cabinet qui aura accompagné ce recrutement.