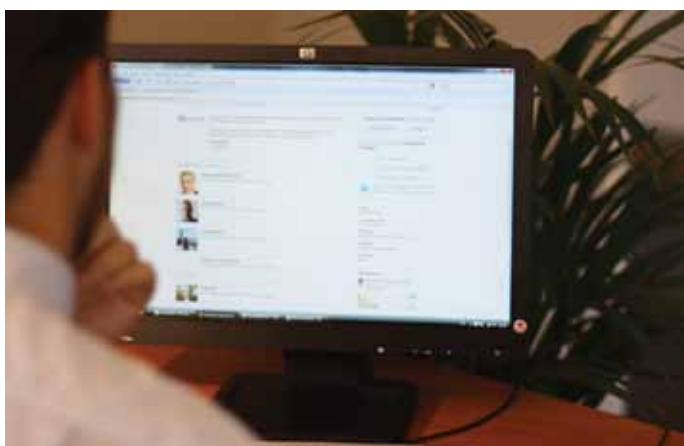


# «Internet améliore la visibilité des candidats, mais la valeur ajoutée d'un headhunter de renom reste importante»

Dans le monde des entreprises qui évolue à toute vitesse, les nouvelles tendances font partie de la réalité quotidienne, mais doivent être replacées dans un contexte approprié. Lorsqu'un secteur subit des tensions, et qu'il doit vivre selon ses moyens, il se tourne parfois vers des procédés subterfuges dont la qualité est souvent moindre. Le recrutement n'échappe pas à ces phénomènes. Nous avons demandé à Vandycke & Partners de nous faire part de son avis et expérience.



Les médias sociaux ont trouvé leur place dans notre quotidien. En juin de cette année, notre pays comptait 3,5 millions d'utilisateurs Facebook, contre seulement 1 million en octobre 2008. L'utilisation de ces applications dans le monde des entreprises fait l'objet d'ouvrages volumineux. De nombreux «spécialistes» mettent leurs services à la disposition des entreprises qui estiment devoir être présentes dans la réalité 2.0.

Vandycke & Partners a analysé cette tendance et recherché les différentes possibilités en termes de recrutement. La conclusion pourrait être qu'il ne faut pas suivre aveuglément la mode et que la pertinence de la plupart des réseaux peut sérieusement être remise en question, du moins pour ce qui est de trouver des candidats ou un emploi. Parmi ces réseaux, saluons toutefois sans hésiter l'arrivée de LinkedIn, une référence positive «à tel point qu'aujourd'hui, il n'est plus possible pour un chasseur de

têtes de comprendre qu'un manager digne de ce nom n'en soit pas membre. Les professionnels ne se rendent pas encore suffisamment compte que LinkedIn peut être un outil primordial pour leur planning de carrière. En guise de boutade: si vous avez une quelconque compétence, vous êtes sur LinkedIn; a fortiori, si vous souhaitez être visible sur le marché de l'emploi, que ce soit activement ou même passivement», indique Franky De Cauter, Consultant chez Vandycke & Partners.

Une conséquence de ces réseaux sociaux à croissance rapide, et de LinkedIn en particulier, est que les entreprises ont tendance à croire qu'elles peuvent désormais se charger elles-mêmes du recrutement. Ce raisonnement néglige toutefois la valeur ajoutée d'un bureau de recrutement tel que Vandycke & Partners qui, depuis vingt ans déjà, joue un rôle prédominant dans le recrutement pour le secteur *Health Care et Life Sciences*.

Le recrutement de spécialistes et de cadres est beaucoup plus complexe que de disposer d'une liste de noms, laquelle est effectivement, dans certains cas, plus facile à obtenir via Internet.

Il reste qu'un bureau de recrutement doté d'une expérience de longue date dans un secteur précis peut s'appuyer sur une connaissance approfondie des entreprises, connaît les rouages du marché, dispose d'un réseau actif d'informateurs et jouit de la confiance des candidats potentiels. Ces atouts réunis jouent un rôle crucial pour parvenir à trouver le candidat qui conviendra à l'entreprise et inversement.

«A titre d'exemple, nous assistons depuis quelques années à une modification des rôles et donc des profils: le mouvement vers la biologie au détriment de la chimie dans la production pharmaceutique a fait surgir de nouvelles interrogations et requiert l'engagement d'autres profils qui apportent une réponse à ce phénomène», illustre brièvement Christiaan Lebbink, Associate Director. «Mieux comprendre ce type d'évolutions vous aide, en tant que recruteur externe, à proposer une réelle plus-value à votre client.»

## Une réponse à la crise

La situation économique de ces deux dernières années a nettement fait reculer le marché du recrutement. Nous avons dès lors vu disparaître plusieurs bureaux de recrutement. D'autres, pour pouvoir garder la tête hors de l'eau,

ont adapté leur méthode de travail et leurs principes.

Par ailleurs, le nombre de fusions et d'acquisitions dans le domaine *Health Care & Life Sciences* est resté important, entraînant des réorganisations inévitables, la suppression de fonctions «doublons» et, de nouveau, une diminution du nombre d'offres d'emploi.

Les bureaux de recrutement dont le portefeuille a été affecté par ces différents bouleversements et qui n'auraient pas suffisamment investi dans leur réseau professionnel, tant de clients potentiels que de candidats, vivent une situation particulièrement difficile.

La concurrence est de plus en plus acerbée et les recruteurs qui parviennent à tenir leur rang sont ligüés les uns contre les autres. «Cela ne profite à personne», pense Franky De Cauter. «Les entreprises pensent qu'elles réalisent une bonne affaire si elles parviennent à décrocher auprès d'un bureau un contrat avec obligation de résultats (no cure no pay). Ce type de contrat permet d'obtenir une offre, mais n'est pas salutaire pour autant. Pour la plupart, il s'agit de leurres qui font miroiter un résultat maximal, en ne fournissant qu'un effort minime dénué de tout support.»

Vandycke & Partners a toujours maintenu sa stratégie et l'élan qu'on lui connaît et a, dès lors, toutes les raisons de travailler à l'avenir avec sérénité.

Vous trouverez toutes les informations concernant Vandycke & Partners et Mediconsult sur le site Internet [www.vandycke-partners.com](http://www.vandycke-partners.com).