

PROFESSIONS ET CARRIÈRES

SÉANCE 6 – 24.10.2023

INGÉNIEURS CADRES et MANAGERS #4 : LE RECRUTEMENT

Enquête Gauthier, Godechot, Sorignet – Chasse de tête

+

INTERNATIONALISATION DES ÉLITES ÉCONOMIQUES SUISSES

Enquête Mach, David, Buhlmann

Ingénieurs – cadres – managers #4

Recrutement

□ Point sur les travaux

- Prenez rdv avec vos enquêté.e.s
- Envoyez vos guides d'ITW à marc.perrenoud@unil.ch et hélène.widmann1@unil.ch
- Réalisez vos ITW avant fin novembre
- Réécoutez et faites une transcription/compte-rendu de 2-3p
- Partagez vos données et vos réflexions avec les autres membres du groupe
- **La semaine prochaine : séance d'accompagnement du travail en classe – come prepared !**

Ingénieurs – cadres – managers #4

Recrutement + Elites économiques suisses

Recrutement = industrie de la mise en relation employeur/employé

- Agences d'interim (privé : Manpower, Adecco etc.)
- Agences pour l'emploi (public : ORP en CH, Pôle emploi en FR)
- Cabinets de recrutement (privé)

Reçoivent/sélectionnent les candidats qui se présentent

- Systèmes intermédiaires (train de l'emploi, forum du recrutement, sites type monster.ch)

Permettent aux entreprises et aux candidats de se rencontrer

- Plateformes et réseaux type LinkedIn

Permettent la mise en relation sur un marché ouvert des « profils », typique rapport affinitaire

Ingénieurs – cadres – managers #4

Recrutement

□ Chasseurs de têtes

indépendants ou en cabinet (Korn Ferry, Spencer Stuart, Heidrick & Struggles, Mc Kinsey etc.)

apparus aux USA dans les 50', se développent vraiment dans les 70'

Vont chercher les candidats potentiels : approche directe

Ingénieurs – cadres – managers #4

Recrutement

Principes élémentaires de la chasse de tête

- Plus le niveau de recrutement est élevé et spécialisé, plus il est individualisé, plus l'entreprise a recours à la chasse de tête
 - ▣ Middle/Low management (cadres moyens, cadres d'exécution, cadres experts) => annonces /cabinet de recrutement
 - ▣ Top management (cadres supérieurs, cadres dirigeants) => chasseur de tête, approche directe
- Services RH de l'entreprise ? Rôle + ou – actif : chasseur en partenariat ou substitution
- « Compréhension du poste », interprétation de la demande du client : enjeu premier de la mission du consultant chasseur de tête
- Redéfinition de la demande du client en fonction de ce que le chasseur sait pouvoir chasser (ses relations, son carnet d'adresses)
- Proposer un ou plusieurs candidats, « chassés » dans les réseaux (ou dans une base de données mais on ne le dit pas)

Théorie des réseaux : “*The strength of weak ties*” (Mark Granovetter)

Ingénieurs – cadres – managers #4

Recrutement

Spécificité de la chasse de tête : l'approche directe

Coeur d'activité du chasseur :

- Transformer en candidats des salariés qui au départ ne demandent rien
- Jouer sur la subjectivité, faire naître le rêve, attiser la convoitise/l'ambition du « chassé » (cadre dirigeant)
- Convaincre le cadre, convaincre l'entreprise = appariement sur le modèle matrimonial

« Mariage arrangé » (arrangement matériel : contrat, salaire, avantages)

Mais aussi et surtout « mariage d'amour » les mariés doivent être persuadés qu'ils sont faits l'un pour l'autre pour que le mariage tienne.

Donc : Valorisation des traits les plus subjectifs. Trouver un surdiplômé, un CV en accord avec des besoins, ce n'est pas le plus difficile, ce qui fait la différence, c'est la **personnalité du candidat**.

Ingénieurs – cadres – managers #4

Recrutement

Évaluer un.e candidat.e : une affaire de « personnalité »

Extraits de :

Gautié J., Godechot O., Sorignet P.-E. « Arrangement institutionnel et fonctionnement du marché du travail : le cas de la chasse de tête », *Sociologie du travail*, 47, 2005, 383-404.)

J. Gautié et al. / Sociologie du travail 47 (2005) 383–404

Registre	Expressions	N
Compétences morales	SYMPA / SYMPATHIQUE	412
	DYNAMIQUE	197
	SERIEUX	182
	RAPIDE	131
	HONNETE	70
Corps	YEUX	630
	CHEVEUX	458
	BRUN	312
	VISAGE	196
	BLEUS	169
	YEUX BLEUS	166
	CHAUVE/DEGARNI	122
Esthétique	BLOND	80
	ELEGANT	106
	BELLE	102
	BEAU	49

Registre	Expressions	N
Carrière	EXPERIENCE	875
	INTERNATIONAL	394
	POSTE	383
	CARRIERE	246
	COMMERCIAL	237
	DIRECTION	230
	BONNE EXPERIENCE	135
	PAS D EXPERIENCE	39
Réseau	SS (= Nom d'une entreprise)	3222
	II (= Nom d'un individu)	1665
	STECLIENT (= Nom du client)	1246
	CONTCLIENT (= Contact Client)	1035
	CC (= Nom d'un consultant)	827
	PAR II	246
	REFERENCE*	128
Surface du candidat	DEVELOPPEMENT	235
	MF	141
	PROFIT	79
	RESULTAT*	46
	REALISE* / REALISATION*	46
Appariement	INTERESSE	223
	PAS ASSEZ	77
	PAS INTERESSE PAR	24
	TROP GROS POUR	13
Éléments de négociation	KF	500
	SALAIRE	335
	SOUHAIT*	232
	VOITURE	180
	STOCK OPTIONS	35
Manières de se présenter	PRESENTATION	289
	BONNE PRESENTATION	147
	PARLE	306
	A L AISE	75
	MANQUE DE CHARISME	17
Compétence	CONNAI*	433
	INTELLIGENT	262
	FORMATION	135
	CONNAIT PAS	34
	ESPRIT DE SYNTHESE	17

Ingénieurs – cadres – managers #4

Recrutement

Effet du système de la chasse de tête sur le marché du travail des cadres dirigeants.

Personnalisation du recrutement = processus complexe et singulier qui **crée** de la **rareté** (« perle rare »)
donc de la **richesse** : *niveau de rémunération des cadres dirigeants en hausse constante et spectaculaire depuis les années 1990.*

Marché mondialisé des cadres dirigeants

Internationalisation des « élites » en Suisse

Enquête Mach, David et Bühlmann

Support : « La fragilité des liens nationaux. La reconfiguration de l'élite du pouvoir en Suisse, 1980-2010 », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 190, 2011, pp. 78-107.

Pbtique : explication de la « rupture dans l'organisation et le fonctionnement des élites économiques helvétiques »

Méthode : quanti (N = 2700 soit 3 cohortes 1980, 2000, 2010) + histoire sociale (docs, stats historiques) + quali (portraits)

Contenu : situation CH au XXème : élite du pouvoir (C. W. Mills) réunissant les sphères éco, po et milit ; élites po/éco « se serrent les coudes » (spécif petits pays) ; forte cohésion au sein du patronat ; cumul des mandats po-admin/éco ; armée de milice (**cf. p. 88**).

Internationalisation des « élites » en Suisse

Contenu / Résultats :

années 90 – érosion du modèle (crise éco CH, désindustrialisation, rachat de firmes CH par multinationales étrangères)

années 2000 – internationalisation : arrivée d'étrangers aux fonctions dirigeantes, financiarisation de l'éco, affaiblissement des réseaux traditionnels (juristes, armée, Rotary - **cf. p. 100**).

Aujourd'hui – tension entre modèle traditionnel encore bien présent (banques de taille moyennes par ex.) appuyé sur un « capital national » et nouveau modèle dominant relevant d'un « capital cosmopolite ».

Mach et al., « La fragilité des liens nationaux. La reconfiguration de l'élite du pouvoir en Suisse, 1980-2010 », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 190, 2011, pp. 78-107.

La semaine prochaine



Mardi 31 octobre

Point sur les travaux de terrain– travail de groupe en classe