



Bouffay de Bouffayères,
 DG de Voyages.com,
 un tour-opérateur
 qui vend des voyages
 sur mesure sur le web
 (destinations historiques,
 insolites...)

NOUS AVONS PU RECRUTER DES CONSEILLERS VOYAGES VENANT DE GRANDES AGENCES

Des marges de négociation

« Comme souvent, les juniors sont les premières victimes de la dégradation du marché. Si la baisse des salaires d'embauche est générale, elle varie en fonction du niveau et de la notoriété des écoles. On peut estimer que la chute atteindra en moyenne 15 %, mais, pour les diplômés des écoles les moins cotées, elle pourra être plus sévère et atteindre 25 % », affirme Antoine Morgant.

Après plusieurs années de progression continue des salaires d'embauche, l'automne 2009 sonne la fin de l'âge

d'or pour les jeunes diplômés, car les grands groupes ne cherchent plus à s'attacher leurs services à n'importe quel prix. Une bonne nouvelle pour les PME qui retrouvent l'opportunité de chasser sur les terrains où elles étaient exclues par la surabondance salariale des grandes entreprises. Et il y a un signe inverse-courbe qui ne trompe pas : l'augmentation du nombre de candidatures par annonce. Selon l'Apéc, au dernier trimestre 2008, les jeunes diplômés étaient près de 150 à répondre à une annonce alors qu'ils étaient seulement 40 à le faire un an auparavant... une évolution qui donne forcément des marges de négociation en matière de salaire.

Puisque les salaires d'embauche ne touchent plus les sommets, les spécificités des PME – taille humaine, responsabilités immédiates, autonomie – redonnent des atouts maîtres dans la chasse aux jeunes talents.

un profil rarement séduit par une PME de 220 salariés. « Je l'ai recruté au prix du marché. Ce qui l'a séduit avant tout, c'est de participer à une aventure humaine, de s'impliquer dans le projet d'entreprise. Compte tenu de son potentiel, j'ai bien sûr pris soin de lui tailler un poste sur mesure... », glisse le dirigeant. En effet, dans ces périodes de retournement, les employeurs doivent se montrer raisonnables, prévient Pierre Le Guezbec. « L'abondance de candidats et le tassement des rémunérations ne doivent pas pousser les entreprises à profiter de la situation pour embaucher des profils surqualifiés. Ceux-ci peuvent très vite se laisser envahir par une frustration latente. Pour être efficace, il faut avant tout être bien dans son poste. »

■ DANIEL ROVINA
 daniel@lestropres.com