

LE GRAND DOSSIER

Séduire les cab

Les cabinets de recrutement servent d'intermédiaires entre entreprises et professionnels. Mais attention, leur mission consiste à satisfaire leurs sociétés clientes, non pas à faire baisser les chiffres du chômage ! Il reste possible de les aborder comme candidats, à condition de bien se rappeler cette règle. Une relation de confiance avec un conseiller peut ensuite s'établir et se révéler parfois fructueuse.

Dossier réalisé par Chloé GOUDENHOOF

Sachez-le : les cabinets de recrutement sont rémunérés par les entreprises et cherchent à les satisfaire plus qu'à trouver un poste pour des candidats. Cependant, quoi de plus naturel que de se tourner vers les spécialistes de l'emploi pour trouver du travail ? Il n'y a donc rien de surprenant à solliciter l'expertise des cabinets de recrutement dans ses recherches, à condition de se rappeler pour qui ils travaillent. *"Notre mission consiste à trouver le bon profil,"* explique Sébastien Sanchez, directeur exécutif chez Page Personnel, cabinet spécialiste du recrutement de cadres de premier niveau des techniciens et des employés qualifiés. *Les relations avec les candidats n'en demeurent pas moins essentielles mais nous travaillons au service des sociétés. Notre tâche ne consiste donc pas à suivre les candidats ou à leur trouver un travail, il ne faut pas qu'ils l'oublient."* ►

Faire du conseiller son allié

Au sommaire

20

MONTREZ-VOUS MOTIVÉ !

22

AGENCES DE TRAVAIL TEMPORAIRE : ITINÉRAIRE BIS VERS L'EMPLOI

26

CANDIDAT, PASSEZ À L'OFFENSIVE !

oi nets de recrutement

A photograph of a young woman with dark, curly hair, smiling and looking towards the camera. She is wearing a light blue button-down shirt. In the background, other people are visible but out of focus, suggesting a crowded event or conference.

**“Les cabinets de recrutement
n’existent pas pour trouver des postes
aux candidats, mais ils remarqueront
ceux qui possèdent un parcours
original.”**

► Ce qui crée la valeur du cabinet de recrutement, c'est sa capacité à être réactif face à la demande d'une entreprise et aussi son expertise à dénicher le bon profil. Le fonctionnement du cabinet dépend alors des demandes des clients mais aussi du type de candidat recherché. À un niveau de compétences plutôt junior ou peu diplômé, "les cabinets cherchent à couvrir leur marché", précise Sébastien Sanchez. Ils récoltent de manière massive des CV. En revanche, plus les compétences recherchées sont précises et plus le tri se réalise de manière qualitative. Le recruteur doit alors évaluer le niveau d'expertise de la personne rencontrée et vérifier sa disponibilité."

FIDÉLITÉ ENTRE ENTREPRISE ET CABINET

Pour trouver des candidats, les cabinets de recrutement travaillent avec des organismes de formation ou encore des organisations professionnelles. Ils publient les postes disponibles aussi sur leurs sites institutionnels. En revanche, ils communiquent peu sur leurs clients. De l'avis des dirigeants, c'est là un gage de qualité. D'ailleurs, selon un sondage Experis - TNS Sofres, la discrétion est plébiscitée par les DRH (98 % des répondants) comme la première qualité des cabinets de recrutement¹. Une relation de confiance se crée donc entre conseillers et entreprises : plus un cabinet connaît son client, plus il est à même de mieux répondre à sa demande. Pour cette raison, les entreprises privilégient le contact avec les mêmes recruteurs. Or, comme la tendance n'est pas à l'embauche, les cabinets se montrent d'autant plus attentifs à les satisfaire. "Pour fidéliser leurs clients, certains cabinets proposent même des prestations moins chères mais sur le long cours, remarque Ana Fernandez,



Sébastien Sanchez, directeur exécutif chez Page Personnel.

SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR ÊTRE

Spécialiste du recrutement, le conseiller d'un cabinet doit répondre aux exigences de l'entreprise qui fait appel à lui. Comme ce sont souvent des profils spécifiques qui sont recherchés, il regarde d'abord les compétences techniques des personnes qu'ils rencontrent. "Mais il s'intéresse aussi à la psychologie et à la personnalité des candidats, remarque Sébastien Sanchez, directeur exécutif chez Page Personnel. Le savoir-faire seul ne suffit pas, en tout cas le savoir être fait parfois la différence."

fondatrice d'Energycouaching. Il arrive aussi qu'ils offrent un recrutement gratuit pour vendre ensuite d'autres prestations." En conséquence, le candidat qui vise une société spécifique a tout intérêt à chercher quel est son cabinet de référence. S'il s'agit d'un grand groupe, il aura d'autant plus de chance que la société recourt à un cabinet.

LE POIDS DU CHOIX

L'autre conséquence de ce lien solide entre cabinet et entreprise est l'exigence très forte eu égard à la sélection des candidats. Mais les relations que les recruteurs engagent avec eux n'en restent pas moins professionnelles. "C'est un échange gagnant-gagnant, insiste Sébastien Sanchez. Il est dans l'intérêt des recruteurs de dénicher des profils intéressants, comme il est important qu'ils remplissent leur base de données." Les cabinets de recrutement n'existent pas pour trouver des postes aux candidats, mais ils remarqueront ceux qui possèdent un parcours original, même s'ils ne correspondent pas au profil qu'ils recherchent à ce moment même. Le recruteur signale dans ses notes les atouts de la personne rencontrée dans l'objectif de le recontacter pour une future proposition de poste. Il ne faut

donc pas négliger le contact entretenu avec les cabinets (voir p. 22, 23). Mais le candidat doit garder à l'esprit que chaque recrutement représente un risque. "Embaucher quelqu'un coûte cher à l'entreprise, explique Ana Fernandez. Certains cabinets de recrutement ne sont payés que lorsque la personne a validé sa période d'essai." Ce sont des cabinets qui fonctionnent au succès. "D'autres cabinets se font payer par acompte, de l'ordre d'un tiers, nuance Bruno Fadda, directeur associé chez Robert Half, spécialiste du recrutement comptabilité et finance, banque,

juridique, fiscalité RH et informatique. *La tendance consiste à être rémunéré au succès mais le cabinet n'exerce pas le même travail s'il est en partie payé en amont, ce qui est normal.*

ÉVALUER LES COMPÉTENCES

Lors des recherches, plus le poste à pourvoir exige des compétences rares et spécifiques, plus le cabinet aura tendance... à débaucher des professionnels déjà en poste. *"Nous exerçons sinon une veille sur les réseaux sociaux professionnels, d'où l'importance pour les candidats de maintenir un profil à jour et de le rendre attractif,"* souligne Sébastien Sanchez.

Nous nous rapprochons aussi parfois d'associations professionnelles. Les candidats ne doivent donc pas hésiter à y adhérer, à s'y montrer actifs et à intégrer des groupes de travail."

Lorsque le conseiller en recrutement a sélectionné sur CV un nombre de candidats intéressants suffisant, il les appelle pour les inviter à un premier entretien. Le nombre de candidats reçus dépend de différents paramètres (compétences recherchées, nombre de postulants, secteurs...). Un second écrémage est ainsi réalisé. Si le second entretien se déroule en présence d'un responsable de l'entreprise cliente, le cabinet présentera un nombre très restreint de profils. *"Nous sommes payés pour effectuer cette sélection très précise. Le responsable de l'entreprise cliente aurait l'impression de perdre son temps si nous lui faisons rencontrer trop de candidats. Nous devons donc nous limiter à deux ou trois personnes au final."* Ce premier entretien se déroule comme pour un recrutement classique. Le recruteur n'a pas vocation à donner des conseils au prétendant au poste mais celui-ci peut toujours s'informer en détail sur l'emploi à pourvoir et sur la société qui recrute. *"Mais notre travail ne consiste pas à faire du coaching,"* insiste Sébastien Sanchez. *Nous devons surtout évaluer les compétences des personnes que nous recevons."*

UN CONTACT À NE PAS NÉGLIGER

Une fois que le candidat a été recruté, le cabinet ne suit pas toujours l'intégration de sa recrue. Ce manque d'accompagnement leur est d'ailleurs parfois reproché. Selon le sondage Experis - TNS Sofres, moins de la

moitié (46 %) des candidats interrogés considère que le recruteur se soucie vraiment de l'intégration des nouveaux recrutés. Un tiers seulement d'entre eux estime qu'ils sont accompagnés dans la durée. Mais encore une fois, là n'est pas leur mission, bien que tout dépende du cabinet et du niveau exigé pour le poste. *"Quand le candidat est recruté sur des contrats courts, comme dans le cas de l'intérim (voir p. 22 à 24), une sorte de suivi de mission se met en place, ponctué de bilans réguliers,"* explique Sébastien Sanchez. Dans le cas d'un poste en CDI, cela ne se justifie pas. *"L'entreprise indique toutefois si elle veut ou pas qu'il y ait un suivi,"* poursuit-il. Si le candidat se révèle

insatisfaisant, alors le cabinet aura la charge d'en trouver un autre. Certains cabinets entretiennent néanmoins une relation suivie au long terme. C'est le cas par exemple chez Robert Half. *"Une fois qu'un candidat est placé, nous l'appelons trois ou quatre fois pour*

savoir si tout se passe bien," remarque Bruno Fadda. *Nous contactons aussi l'entreprise et nous servons d'interface si besoin. Au-delà de la période d'essai, nous prenons des nouvelles. Mais il ne s'agit jamais de débaucher un candidat, même 10 ans après et même s'il nous sollicite lui-même. C'est une question de déontologie. Nous prenons juste des nouvelles, pour savoir comment le candidat évolue,"* Robert Half garde aussi contact avec ceux qui n'ont pas été retenus. *"Si nous ne donnons pas de nouvelles au bout de 6 mois, cela ne veut pas dire que nous ne rappellerons pas ! Mais relancer tous les candidats demande une vraie organisation, nous ne pouvons pas le faire de manière systématique."* Les candidats n'ont qu'à solliciter les conseillers eux-mêmes de temps en temps. Un poste adapté à leur profil est toujours susceptible de se présenter. ■

¹ Sondage réalisé auprès de cadres seniors et expérimentés.