

RECRUTER AUTREMENT

Malgré un nombre élevé de demandeurs d'emploi, certains secteurs connaissent de manière chronique des difficultés de recrutement, et ce depuis plusieurs années. Comment expliquer qu'en dépit d'une affluence de candidatures, les dirigeants ont de plus en plus de difficultés à trouver le candidat idéal ?

Pour réussir cet exercice délicat qu'est le recrutement, la solution pour les entreprises en quête de personnel est peut-être alors d'innover.

Un petit tour d'horizon des pratiques pour recruter autrement.

La première option est de diversifier ses voies de recherches et ses méthodes de sélection.

On le sait, lorsque l'on recrute, les compétences comptent parfois plus que les diplômes. Pour répondre à cette attente de nombreux chefs d'entreprise, l'ANPE propose la méthode du "recrutement par simulation" dans laquelle les entretiens classiques laissent la place à des exercices pratiques. Après une définition précise des besoins et des attentes de l'entreprise, l'Agence Locale crée un atelier, validé par l'entreprise et testé par les salariés. En recréant par analogie les conditions de travail et les impératifs du poste, cette méthode permet de vérifier que les candidats possèdent les habiletés nécessaires pour l'occuper et d'évaluer la manière dont ils en gèrent les difficultés. Ce sont alors la dextérité, l'esprit d'initiative, le sens de l'organisation et la capacité à travailler en équipe qui sont évalués. Cette méthode est d'autant plus pertinente lorsque aucun diplôme ne sanctionne un savoir faire ou un savoir être.

Un grand constructeur automobile français, une enseigne de la grande distribution ou encore un magasin de bricolage ont déjà été séduits par cette *opportunité de pouvoir recruter sans CV tout en vérifiant par des moyens simples et efficaces les compétences d'une personne à un poste donné.*

Il existe également des modes de sélection plus "exotiques". Par exemple, pour mieux cerner la personnalité des candidats, certaines entreprises utilisent le jeu : jeu de rôle, jeu de société, énigme policière... en fonction de ce que le recruteur cherche à cerner. D'autres optent pour des rendez-vous express de 7 minutes avec des candidats (speed net working – cf Captial RH avril 2005).

Enfin, sur le marché du recrutement, Internet progresse toujours plus et facilite les mises en relation entre candidats et recruteurs.

A côté des traditionnels sites de recrutement généralistes ou spécialisés, le phénomène du blog¹ envahit le secteur des Ressources Humaines. Les recruteurs peuvent y afficher des offres d'emploi sur des secteurs cibles ou encore "visiter" les blogs personnels des candidats pour évaluer leurs personnalités, avoir une vision globale de leurs parcours, de leurs expériences et donc estimer leur aptitude à tenir le poste proposé. Les candidats peuvent, quant à eux, consulter ceux des autres salariés de la société pour s'informer sur l'environnement, la culture et les valeurs de l'entreprise avant de poser leur candidature.

Dans la mouvance des blogs, l'e-cooptation est une nouvelle tendance en matière de recrutement en ligne. Le réseau relationnel et la cooptation sont des voies de recrutement très utilisées, voire même privilégiées, par les recruteurs. Les nouvelles technologies permettent de renouveler ce mode de recrutement.

Le principe de cette "cooptation assistée par ordinateur" est de repérer dans son propre réseau, professionnel ou personnel, des personnes susceptibles de connaître ou d'avoir dans ses contacts le profil recherché, etc. La remontée des candidatures à chaque maillon du réseau assure le filtrage et donc l'adaptation des candidats au poste. Un réseau, créé à partir d'un besoin de recrutement précis, n'est cependant pas ouvert à tout le monde, la visibilité de chaque maillon s'arrête au niveau n-1 et la seule personne ayant la vision totale du processus est le recruteur à l'origine de l'annonce.

Plusieurs sites se sont ainsi spécialisés dans le recrutement par cooptation. Au départ, ils doivent recruter des coopteurs qu'ils attirent en offrant par exemple des chèques-cadeaux à ceux qui permettront de recruter le bon profil. Des systèmes de notation sont également institués pour évaluer le sérieux et l'implication des coopteurs.

Recruter autrement, c'est également chercher des candidats en dehors des groupes-cibles habituels, notamment parmi les seniors.

Embaucher des quinquagénaires présente, en effet, plusieurs avantages pour une entreprise : rééquilibrer sa pyramide des âges, bénéficier de personnel expérimenté et possédant des compétences validées, apporter de la maturité et de la stabilité aux équipes en place, se rapprocher de sa clientèle...

Une grande enseigne d'optique a ainsi fait le pari des seniors et prévoit une cinquantaine de recrutements par an. Des magasins "formateurs" ont été retenus pour mieux les intégrer et répondre à leurs préoccupations et

¹ site Web personnel composé essentiellement d'actualités et d'informations thématiques, publiées au fil de l'eau, susceptibles d'être commentées par les lecteurs et le plus souvent enrichies de liens externes

parallèlement une formation sur les aspirations des quinquas a été dispensée à l'ensemble du personnel afin de s'assurer la réussite de cette "cohabitation intergénérationnelle".

Compte tenu du faible taux d'activité des 55-64 ans en France, recourir aux seniors va devenir de plus en plus nécessaire pour pallier la pénurie de main-d'œuvre expérimentée. L'assouplissement de la réglementation sur le cumul emploi-retraite permet justement aux retraités de poursuivre ou de reprendre une activité professionnelle soit pour augmenter leur revenu, soit pour rompre l'ennui. De plus en plus d'entreprises sont séduites par ce concept : un retraité qui reprend une activité est plus rapidement opérationnel et le dirigeant sait qu'il va traiter avec une personne responsable, sérieuse et ...moins coûteuse qui plus est (pas de cotisations retraite et salaire plus faible car le salarié perçoit déjà sa pension).

Face à ce constat, une agence d'intérim spécialisée dans le placement de retraités a vu le jour en région parisienne et *plus de 3000 retraités aux profils très variés* (du commercial au plombier en passant par le serveur ou le comptable) *ont déjà appelé* pour proposer leurs services.

Enfin, un autre public souvent éclipsé des campagnes de recrutement et le plus victime de discrimination à l'embauche sont les personnes en situation de handicap. Pourtant, handicap n'est pas forcément synonyme d'une plus faible efficacité ou de compétences moindres.

Un centre d'appel, SARL créée sous forme d'atelier protégé dans la région bordelaise, a choisi d'aller à contre-courant des idées reçues en recrutant 80% d'handicapés qui effectuent des enquêtes de satisfaction, des relances, du suivi de dossiers, des envois de courriers... pour le compte d'entreprises. Ce centre fonctionne comme n'importe quelle plate-forme téléphonique mais a surtout pour objectif de former et de donner une expérience à ses salariés pour leur permettre de trouver un emploi dans des entreprises plus classiques. Les locaux ont bien sûr été aménagés, une psychologue du travail est présente en permanence et les salariés, en CDI ou CDD, peuvent choisir leur temps de travail.

Par ailleurs, en recourant à ces services, les entreprises peuvent remplir jusqu'à 50% de leur obligation en matière d'emploi de salariés handicapés.

Cet exemple prouve qu'il est possible, en recrutant autrement, de concilier une vocation sociale et des objectifs raisonnables de rentabilité.

Quelques articles choisis :

Le Journal du Net – 15 novembre 2004 – Trouver un emploi grâce aux blogs

ZCNet.fr/Entreprise – 9 novembre 2005 – "e-cooptation" : nouvelle tendance du recrutement en ligne

Métro – 23 février 2005 – "Le talent a du travail – l'ANPE met en place une méthode de recrutement par simulation"

Le Point – 22 avril 2004 – Recrutement habiles chez PSA

Le Point – 12 septembre 2003 – "Prêtez-vous au jeu"

Le Figaro – 19 décembre 2005 – "Il y a une vie professionnelle après 50 ans"

Senioractu.com – "une agence d'intérim pour les retraités et les seniors"