

Le marché de l'emploi des cadres est reparti : faire appel à un cabinet de recrutement

Article Thématique

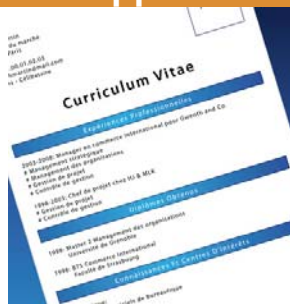


Communication & Management
Hommes & Méthodes

Développez votre agilité en
management d'équipe et en techniques de vente

www.com-hom.com

Le marché de l'emploi des cadres est reparti : faire appel à un cabinet de recrutement



Un candidat : « Vous comprendrez ..., avec les frais supplémentaires de trajet, le prix de l'immobilier, sans parler du coût de mon déménagement ..., j'ai fait mes calculs, je suis perdant de 100 € par mois. Je suis désolé mais je dois décliner votre proposition ».

Ca y est ! Le marché de l'emploi des cadres est reparti !

Autant que les chiffres de l'APEC, cet extrait de discussion avec un candidat que m'a récemment rapporté un DRH en est une preuve. Pendant ces périodes, les candidats se font souvent plus rares, le temps de recrutement s'allonge. Vous avez donc pris la décision de faire appel à un cabinet de recrutement. Mais lequel choisir ? Spécialisé ? Ou généraliste ? L'un connaît son domaine sur le bout des doigts, l'autre offre une vision plus globale du marché. Pour faire le bon choix, tout va dépendre de votre besoin. Il faut étudier à la fois la quantité et la spécificité des postes à pourvoir.

Du côté de la quantité, la règle est simple : plus il y a de postes à pourvoir, dans des métiers et régions variés, plus un généraliste s'impose : il est parfois plus simple d'avoir un interlocuteur unique capable de chercher dans tous les métiers ; de plus, le volume permet de négocier les prix. En revanche, pour un nombre de postes réduit à un secteur ou une zone géographique, un spécialiste local ou qui connaît bien le domaine sera recommandé.

Quant à la spécificité, plus le profil recherché est rare, plus les consultants spécialisés seront pertinents car souvent ce sont d'anciens professionnels du secteur ; ils parlent le même langage que les candidats et gagnent en force de persuasion lorsque c'est nécessaire. Les cabinets généralistes l'ont bien compris, ils ont adopté des pratiques de spécialistes, par branches, mais trop souvent avec de jeunes consultants qui tournent beaucoup, ce qui nuit à leur maîtrise du sujet et à l'efficacité de la communication avec l'entreprise. Pour des postes particulièrement pointus, seul quelqu'un qui a baigné dans le secteur le connaît sur le bout des doigts.

Mais faire appel à un consultant spécialisé ne veut pas dire recruter uniquement sur des critères techniques : **si l'on embauche, dans une majorité de cas, un savoir faire, on se sépare le plus souvent d'une personnalité.** Méfiez-vous des consultants qui se basent avant tout sur leur intime conviction, sur la poignée de main avec le candidat pour dire s'il fait l'affaire. Si les tests ne doivent être que des outils complémentaires, ils ne doivent pas pour autant être négligés : bien utilisés ils permettront

de lever (ou de soulever !) des doutes quant à l'adéquation du candidat avec le poste.

Posez donc les bonnes questions au consultant : Utilise-t-il un test adapté pour le recrutement ? Quelle interprétation fait-il des résultats ? Comment les met-il en perspective avec le poste à pourvoir ?

Enfin n'oublions pas que le consultant qui traitera les dossiers, plus que le cabinet, doit être au centre du choix. Il est indispensable de le rencontrer et d'évaluer sa connaissance du secteur et ses compétences de recruteur.



Michel Royer
[Skillium](http://www.skillium.com)

A propos de l'auteur :

Michel ROYER, ingénieur de formation, pratique l'entretien de recrutement depuis quinze ans comme manager, DRH en entreprise, puis consultant en cabinet de recrutement. Il a fondé SKILLIUM www.skillium-rh.com en 2008, cabinet de recrutement et de conseils RH, spécialisé sur les métiers des ingénieurs des secteurs industriels et high tech.

Copyright :

Les textes sont la propriété de [Skillium](http://www.skillium.com)

Crédit photographique : Fotolia – [//fr.fotolia.com/](http://fr.fotolia.com/) – tous droits réservés.