

Vous recrutez ?

40 moyens efficaces pour trouver la perle rare

p. 52

Les meilleurs sites de recrutement

p. 64



GESTION
Ils ont sauvé leur affaire p. 70

CROISSANCE
Faites-vous aider par une grosse boîte p. 76

MANAGEMENT
Faut-il avoir peur de la PNL? p. 108



M 3115 - 179 - 20,00 F



40 moyens trouver

- Avec la reprise, les besoins en recrutement augmentent.
- Mais il est d'autant plus difficile de séduire les (bons) candidats ■ Comment trouver l'homme ou la femme qu'il vous faut ? ■ Suivez le guide !

Si vous n'êtes pas le patron d'une entreprise pour laquelle les candidats à l'embauche se bousculent – les Accor, Suez-Lyonnaise des eaux et autres Danone, Casino ou GrandVision ont, selon un récent sondage, la faveur des postulants (1) –, gare à la déjà fameuse « tension-sur-le-marché-du-travail » ! La pénurie de candidats pour certains postes commence à poser problème. Et pas uniquement dans l'informatique. Les statistiques du ministère de l'Emploi et de la Solidarité le confirment : les difficultés de recrutement touchent progressivement tous les secteurs, jusqu'aux plus traditionnels comme le BTP, la mécanique, la métallurgie ou le tourisme et le transport.

Point positif : ce retournement de conjoncture inspire nombre d'initiatives astucieuses, et souvent couronnées de succès. Du système D aux viviers les plus classiques, il existe une foule de solutions efficaces pour qui sait faire preuve d'originalité et de discernement. *L'Entreprise* vous propose des solutions qui ont fait leurs preuves et le mode d'emploi des filières conventionnelles de recrutement.

(1) Le palmarès des entreprises les plus sympas, établi par ARESE, « cabinet de rating social et environnement » (*L'Express*, 1^{er} juin 2000).



Sandrine Jourdan, DRH de Soft Computing, utilise systématiquement la cooptation pour ses embauches.

efficaces pour la perle rare

DOSSIER
RÉALISÉ PAR
ORIANE
ABOUT

Pour trouver le candidat idéal

1. Activez vos réseaux

De l'avis de tous les spécialistes, l'heure est nettement au recrutement relationnel. Des membres de la famille (au sens large) aux amis, en passant par vos voisins et vos diverses connaissances, le bouche à oreille est l'un des moyens les plus efficaces pour trouver de bons candidats.

Attention, il ne doit pas s'agir « uniquement » de piston. Un recrutement par réseau n'a d'intérêt que s'il présente un « plus » en termes de confiance : pour être recommandé, le candidat concerné doit être vraiment recommandable...

2. Mettez sur la cooptation

Lorsqu'il fonctionne entre collègues, le recrutement par réseau devient de la cooptation. Mise au goût du jour par les start-up, qui devaient faire face à des besoins énormes en peu de temps, la cooptation tient aujourd'hui la vedette dans tous les secteurs. Un nombre croissant d'entreprises proposent des cadeaux (loteries, bons d'achat, week-ends Relais et Châteaux, etc.) voire des primes sonnantes et trébuchantes pour inciter leurs salariés à proposer les postes vacants à leur entourage. Seule limite : certains salariés sont hostiles à ce principe, considérant qu'ils se trouvent ainsi transformés en chasseurs de primes...

À savoir

ÉTAT DES LIEUX

Entre octobre 1999 et mars 2000, l'informatique, l'hôtellerie-restauration-alimentation et l'agriculture-marine-pêche ont été les secteurs les plus touchés par la pénurie entre offre et demande d'emplois. La tension s'accroît dans toutes les activités. [Source : ministère de l'Emploi et de la Solidarité].

3. Cherchez des profils plutôt que des CV

Le parcours scolaire n'est pas la seule vérité ! « Je préfère un candidat qui sourit, qui sait accueillir le client, même si je dois lui apprendre à faire le café », souligne le patron du Columbus Café, à Paris. Soyez sensibles au savoir-être du candidat, à son caractère dynamique et adaptable. Ouverture d'esprit, intelligence des hommes et des situations : ce sont les piliers de ce que les Canadiens appellent le « recrutement par habileté », qui mise sur les aptitudes « fondamentales » du candidat plutôt que sur la seule foi du curriculum vitae. Apte ? On le vérifie in situ par des tests. Résultats concluants ? Embauché ! Une méthode largement appliquée par la grande distribution.

4. Pensez à l'interne

Avant de chercher à l'extérieur, regardez bien si personne, dans l'en-

treprise, ne pourrait correspondre au poste. Ce recrutement interne a plusieurs vertus : il réduit le temps de recherche ainsi que la période d'adaptation de la nouvelle recrue, tout en donnant aux autres employés la preuve de la mobilité interne.

5. Tenez-vous au courant des licenciements et des faillites

Les fusions d'entreprises et les restructurations qui en découlent aboutissent souvent au licenciement de collaborateurs efficaces, mais qui n'ont plus leur place dans la nouvelle entité. Passez donc un coup de fil à la DRH des entreprises qui licencient ou à l'antenne emploi de leur secteur, vous y découvrirez peut-être le profil qui vous convient !

Dans le même genre d'idées, pensez à contacter les salariés des entreprises en liquidation, via le tribunal de commerce.

L'AVIS DE L'EXPERT

Pascale Pestel, consultante en mobilité professionnelle chez Dyade.

« Préférez un bon profil à un beau CV »

Les compétences ne sont pas tout. On constate bien qu'elles sont transférables, et qu'on peut changer de métier. Soyez plus souples sur les profils et acceptez de rencontrer des gens qui ne sont pas dans la cible, s'il apparaît qu'ils sont manifestement motivés et peuvent bien s'adapter à votre entreprise. »

