**Les pratiques de recrutement en 2015**

Les pratiques de recrutement sont marquées par deux grandes tendances lourdes : l’usage des outils du numérique dans le sourcing des candidats et l’évaluation, et les changements plus fréquents au sein des organisations qui impactent le processus de décision. Le 30 mars dernier, lors de la soirée Carrières UniAgro, **Sylvie Baudrillart, Directeur Associé du cabinet OASYS**, a présenté leur étude sur les pratiques de recrutement conduite en 2014 auprès de 91 cabinets de recrutement et de chasse de tête. Les interventions de **Sylvia Gesnel, DRH du laboratoire IPSEN** et de **Pierre Boulaire, PDG du cabinet de recrutement Manageria** ont permis de recueillir leurs points de vue croisés.

**Un marché de l’emploi visible à 80%**

Dans le contexte d’aujourd’hui, nombreuses sont les entreprises qui réduisent les coûts sur le poste « recrutement » : ouverture des postes en interne privilégiée, baisse du recours aux cabinets de recrutement, usage de la cooptation, sourcing des candidats via le web. Les postes sont aussi largement visibles via le web. Selon la dernière étude conduite par Régionsjob en 2014 auprès de 346 recruteurs, 87% des recruteurs utilisent des sites emploi pour poster leur annonce. Le service public de l’emploi a pris plus de poids et devient le 2ème moyen de sourcing le plus fréquemment utilisé (77%) devant les candidatures spontanées (75%). Selon cette étude, les réseaux sociaux professionnels et la cooptation sont utilisés respectivement par 53 et 51% des recruteurs. Le poids des sites d’entreprise a baissé (41%) de même que l’appel aux cabinets de recrutement qui est utilisé par 32% des recruteurs interrogés.

**La valeur ajoutée d’un cabinet de recrutement ou d’approche directe : son réseau**

L’étude du cabinet OASYS indique que les trois moyens très largement utilisés par les cabinets de recrutement pour sourcer les candidats sont\_ à plus de 80% et par fréquence décroissante\_ les réseaux sociaux professionnels, l’approche directe, le réseau personnel ou professionnel du consultant. Toutefois, lorsque l’on demande aux cabinets par quel biais il est le plus efficace de leur adresser une candidature, ils conseillent à 71% d’adresser un mail direct à l’un des membres du cabinet, et à 29% de déposer sa candidature sur le site du cabinet. La candidature directe via le réseau social n’est pas recommandée.

Le fonctionnement du cabinet Manageria diffère quelque peu, compte tenu de sa spécialisation dans l’univers agro-agri. Pierre Boulaire explique que le cabinet privilégie d’abord la « communauté manageria » en diffusant une annonce sur son site, en faisant appel à sa propre base de données de profils, et au réseau professionnel de ses consultants. Il fait appel ensuite pour l’approche directe aux bases de données externes, et aux réseaux sociaux professionnels. Enfin, si le poste n’est pas confidentiel, une annonce est diffusée sur les jobboards ou les sites spécialisés comme celui d’UniAgro.

Manageria mesure aussi l’efficacité des outils de sourcing utilisés en analysant l’origine des candidats reçus par le cabinet et l’origine des candidats finalement retenus par le client. La part des candidats reçus par les consultants Manageria qui ont été identifiés via les réseaux sociaux professionnels est désormais de 22%, contre 45% identifiés par approche directe et 33% identifiés par leur candidature à l’annonce. Toutefois, les candidats finalement recrutés par le client sont venus à 57% via l’approche directe, à 36% via leur candidature à l’annonce et à 7% via les Réseaux Sociaux Professionnels. Des résultats qui s’expliquent par le positionnement très spécialisé du cabinet dans l’univers agro-agri.

**Les critères d’évaluation des candidats évoluent peu**

Quand l’entreprise fait appel à un cabinet, elle est d’autant plus exigeante qu’elle considère qu’à l’ère du digital, le sourcing est désormais très facilité. L’expérience métier et la personnalité sont les deux critères essentiels d’exigence du profil. Viennent ensuite la maîtrise des langues, puis la formation\_ initiale ou complémentaire\_, et l’expérience du secteur. L’âge intervient comme critère dans 44% des cas, mais ce chiffre pourrait être sous-estimé car les réponses des consultants sont influencées par le caractère « discriminatoire » de ce critère. La durée d’une période de chômage pénalise moins le candidat que par le passé.

**Des processus de décision ralentis et imprévisibles**

Sylvia Gesnel et Pierre Boulaire ont tous deux souligné le caractère plus imprévisible des décisions de recrutement aujourd’hui. Que ce soit dans des organisations matricielles, où les entretiens sont multipliés, ou dans des organisations plus hiérarchiques, où le manageur souhaite minimiser le risque, les processus de recrutement sont lents. 13 semaines (contre 11,5 en 2010), c’est désormais le temps moyen d’une mission entre le brief du client et la signature du contrat de travail d’un candidat.

**Compte-rendu rédigé par Clémentine Rémy et Lucie Martin, avril 2015**

**Lors de cette soirée sont intervenus :**



**Sylvie Baudrillart,** Directeur associé & Coach au Cabinet Oasys,

Doctorat d’Economie à Paris-Dauphine, elle développe toute sa carrière dans le domaine de l’Emploi et des RH, en organismes publics, puis dans l’industrie. Elle travaille depuis une 20aine d’années en cabinet de conseil RH (EGOR, PCM EUROPE, ALTEDIA, SODIE) dans les domaines de l’accompagnement des cadres supérieurs et le pilotage de Projets et d’études. Directeur associé d'OasYs Consultants, elle est en charge de la practice Industrie. Coach (IFOD, habilitée SYNTEC), elle est également accréditée par les ECPA aux outils SOSIE, MBTI 1, 360 D ainsi qu’au HOGAN.



**Pierre Boulaire,** fondateur du Cabinet Manageria

Ingénieur Agri ESAP Toulouse + MBA HEC a fondé le Cabinet de Recrutement et Conseils ManageriA en 1990 après une expérience marketing et commerciale dans les industries agroalimentaires BtoB (BEL industrie puis Barry Callebaut) et les fournisseurs de l’industrie (Ecolab Groupe Henkel).En 2009, Pierre participe à la création de l’IFRA, International Food Recruitment Alliance, réseau international de Cabinets de recrutement spécialisés sur le Food Industry.



**Sylvia Gesnel**, DRH des fonctions Groupe au sein du Laboratoire IPSEN.

Après une double formation Ecole de Commerce (Sup de Co Bordeaux), et Ressources Humaines (DESS à Dauphine), a exercé le métier de RH depuis plus de 25 ans dans différents secteurs d’activité tels que : audit financier, automobile, restauration, luxe, Retail et plus récemment secteur pharmaceutique. En tant que DRH dans le Laboratoire pharmaceutique Ipsen, elle a accompagné de près l’évolution des organisations et a travaillé en étroite collaboration avec les dirigeants sur la transformation de leurs entités et de leurs équipes.