

Depuis que l'ANPE a perdu son monopole...

L'intérim s'attaque au marché du recrutement en CDI

ENQUÊTE. Les entreprises qui ont des postes à pourvoir peuvent maintenant compter sur les services (payants) de nouveaux acteurs, les agences de travail temporaire. Etat des lieux et mode d'emploi.

Près de 10000! C'est le nombre de recrutements en CDI qu'ont mené à bien en moins d'un an les poids lourds de l'intérim (Adecco, Manpower, VediorBis...). Tout est parti d'un texte niché dans la loi de cohésion sociale de janvier 2005, et passé presque inaperçu, qui a bouleversé les habitudes du petit monde du recrutement en enlevant officiellement à l'ANPE le monopole du placement. Résultat, les entreprises ne sont plus tenues de notifier leurs postes vacants à l'agence.

Certes, le monopole de l'ANPE était tout théorique, puisque moins de la moitié des offres de postes lui étaient communiquées... Mais le vrai changement, c'est que les agences d'intérim sont désormais autorisées à intervenir sur les recrutements en CDI, alors qu'elles étaient jusque-là cantonnées à la délégation d'intérimaires. Pour le

gouvernement, il s'agissait d'ouvrir une piste supplémentaire pour faire reculer le chômage : « C'est une véritable reconnaissance de l'utilité de l'intérim, qui devient un des acteurs du service public de l'emploi », affirme Céline Baumann, directrice marketing et commerciale de Creyf's. Cette petite révolution annoncée dans le monde du recrutement va-t-elle se transformer en raz de marée ?

Le grand changement, c'est l'irruption sur le marché du recrutement des cols bleus

et, plus largement, des non-cadres, de nouveaux intervenants dont le savoir-faire en matière de sélection et de recrutement est déjà solidement établi. Jusqu'à présent, mis à part l'ANPE, personne n'officialisait sur les populations d'ouvriers-employés-techniciens. Les entreprises peuvent maintenant se payer des services comparables à ceux offerts par les cabinets de recrutement pour pourvoir ce type de postes. Et désormais, cela se fait en toute transparence. « Les agences d'intérim ne sont plus obligées

COMBIEN ÇA COÛTE

LE MODE DE FACTURATION est proche de celui des cabinets de recrutement, à savoir un pourcentage du salaire annuel. En pratique, il en coûte aux entreprises clientes de 15 à 20 % de ce salaire

selon le profil recherché. Certaines offres sont spécifiques, comme celle de Creyf's, qui vise les petites entreprises avec une offre CNE où la facturation est limitée à un mois de salaire.

Il est aussi possible de limiter la prestation à une partie du process de recrutement, en se contentant de fourniture de CV, de simple évaluation de candidats... Evidemment, ce sera moins cher.



De nouveaux réflexes à acquérir. Le chef d'entreprise ayant un poste à pourvoir en CDI peut s'adresser à une foule de nouveaux interlocuteurs.

d'avancer masquées pour recruter en CDI en utilisant le système contesté des pré-embauches. Elles peuvent en toute légalité facturer leurs prestations liées au recrutement, explique Christophe Dupont, directeur du marketing de VedioBis. Notre marché potentiel s'élargit, car nous pouvons nous adresser aux sept entreprises sur dix qui n'ont pas recours à l'intérim, mais qui galèrent parfois pour recruter. »

Branle-bas de combat dans le travail temporaire

Le travail temporaire s'est organisé pour répondre à ce nouveau marché : recrutements spécifiques de consultants en placement CDI, formation complémentaire des équipes en place... Chacun tente de trouver la solution la plus efficace tout en s'appuyant sur ces points forts. Manpower a déjà embauché plus de 150 consultants, Adecco près de 100, mais avec une stratégie différente. Le premier les a intégrés aux agences existantes, alors que le second a créé 28 agences spécialisées dans

le recrutement en CDI. Explication de Damien Grandpré, directeur de l'activité recrutement de Manpower : « L'intégration nous permet de montrer que le recrutement CDI est une offre complémentaire à l'intérim et de muscler nos équipes avec des professionnels capables d'évaluer le "savoir-être", élément d'appréciation essentiel lors d'un recrutement en CDI. »

Chez VedioBis, on s'appuie sur des agences déjà organisées en six réseaux spécialisés (tertiaire, BTP, logistique...) : « Nous avons décidé de développer le placement CDI en agence et en formant les gens en place, afin de bénéficier de leur expertise en fonction du profil recherché », explique Christophe Dupont. Adia va encore plus loin avec la création du Jobstore, un concept de recrutement global. « C'est une agence pour l'emploi

d'un nouveau type, un lieu unique, tant pour les salariés que pour les entreprises, réservé au recrutement quel qu'il soit : CDI, CDD ou mission d'intérim », explique Sylvère Sautron, responsable du placement chez Adia pour l'Ile-de-France.

Une légitimité issue du terrain

Du côté de l'intérim, on se défend d'être en concurrence avec l'ANPE, on préfère parler de complémentarité. Toutefois, pour l'entreprise, la différence (de taille!), c'est que la prestation des agences d'inté-

L'INTÉRIM EN FRANCE

- ▶ 18,4 milliards d'euros de chiffre d'affaires (2^e marché européen)
- ▶ 1 000 entreprises regroupant 6 300 agences sont présentes sur l'ensemble du territoire (contre 1 000 agences pour l'ANPE)
- ▶ 3 majors (Adecco/Adia, Manpower, VedioBis) trustent 65 % du marché
- ▶ 8 entreprises regroupent 80 % du marché
- ▶ 3,2 % de l'emploi salarié
- ▶ 2 millions de personnes ont effectué en 2004 au moins une mission d'intérim
- ▶ Effectif de salariés en intérim : 570 000 postes en équivalent temps plein (source : SETT 2004)



PHOTO: AXEL SAGE POUR L'ENTREPRISE

“ Nous avons trouvé un chef d’atelier en trois semaines, au lieu des trois à six mois habituels... ”

Installée en banlieue toulousaine, la société Faun est spécialisée dans la maintenance et la réparation d’engins de voirie (balayeuses, bennes à ordures...) et, comme d’autres entreprises du même secteur, elle a du mal à recruter, ce qui désole le chef de centre, Martine Busolin. « On a tout essayé pour trouver des mécaniciens : annonces, ANPE, et même une banderole sur notre atelier qui longe la RN20! » Elle décide donc en mars 2005 de tester les nouvelles propositions

de l’intérim en matière de recrutement en CDI et contacte Frédéric Carta, consultant chez Manpower. En quelques semaines, il réalise l’impossible, dénichant deux mécaniciens qui vont parfaitement s’intégrer dans l’équipe. « Cela a si bien marché que nous lui avons demandé de nous recruter un chef d’atelier. Pour un tel profil, il faut compter entre trois et six mois de recherches; il a bouclé le recrutement en trois semaines en trouvant un candidat idéal »,

s’étonne encore Martine Busolin. En fait, un candidat qu’il a rencontré l’a mis sur la piste d’un collègue en poste qui désirait évoluer. Une démarche habituellement réservée aux chasseurs de têtes. « Compter sur l’ANPE est illusoire et, dans des petites structures, personne n’est formé aux techniques du recrutement. De plus, on n’a pas le temps. Alors cette possibilité de se faire aider est un plus », analyse la dirigeante. Mais le coût – environ 15 % du

MARTINE BUSOLIN,
chef de centre

SOCIÉTÉ : Faun
ACTIVITÉ : vente de pièces détachées et réparation d’engins de voirie
LOCALISATION : Fenouillet (31)
EFFECTIFS : 20 salariés

salairé annuel – est-il un frein ? « Certes, la pilule peut paraître dure à avaler, mais en mettant tout bout à bout, ce n’est pas cher payé si on trouve pile le bon profil. Car on intègre un salarié immédiatement opérationnel et qui correspond vraiment à notre façon de travailler. Ce n’est pas un miracle, cela est rendu possible par le travail du consultant qui vient sur place, observe, s’entretient avec les responsables et parvient à parfaitement cerner l’entreprise », souligne Martine Busolin.

➔ rim est payante. Avant de mettre la main au portefeuille, il faut être sûr que le jeu en vaut la chandelle... Avec plus de 6 000 agences réparties sur tout le territoire, la profession revendique à juste titre une proximité géographique et une indéniable connaissance des métiers et des bassins d’emploi. En matière de sélection et d’évaluation des compétences profession-

nelles, les agences d’intérim sont incontournables, car si un intérimaire ne convient pas, la sanction est immédiate : l’entreprise le renvoie à la case départ avec toutes les conséquences financières ou commerciales que cela entraîne. Pour Damien Grandpré, il suffisait d’adapter pour les CDI cette légitimité issue du terrain : « A partir de nos savoir-faire de base, nous avons déve-

loppé des outils spécifiques pour aller au-delà des compétences professionnelles et évaluer le savoir-être, déterminant lors d’une embauche en CDI. Nous avons mis au point des batteries de tests qui nous permettent d’étalonner capacité d’intégration, autonomie, comportement... » S’y ajoutent des habitudes simples mais efficaces. « Nous vérifions systématiquement ➔

➔ les références données dans les CV. Cela évite les mauvaises surprises et pour les postes techniques, cela nous donne des garanties sur les capacités professionnelles », ajoute Christophe Catoir, directeur de l'activité placement d'Adecco. Et, même si pour un recrutement en CDI ce n'est pas l'élément déterminant, la réactivité est évidente car elle est dans le code génétique de l'intérim.

Un immense réservoir de candidats

Pourtant, le patron de PME qui galère pour récolter quelques CV peine à croire que avec l'intérim des candidats vont lui être présentés comme par miracle. C'est sans compter avec l'arme fatale de la profession : ses fichiers. Le réservoir de candidats est loin de se limiter aux intérimaires déjà connus des agences : « Au-delà du fichier propre à chaque agence, nous pouvons puiser dans un site internet regroupant plus d'un million de candidatures », lance fièrement Christophe Catoir. Même son de cloche chez Manpower ou VediorBis. Le Net leur permet de disposer d'énormes fichiers renouvelés pour moitié chaque année. « Tous les candidats, même pour un CDI, ne sont pas forcément disposés à quitter leur région, mais ça vaut le coup d'élargir les recherches, car nous pouvons tomber pile

Pour le maçon ou le mécanicien, peu habitué à envoyer un CV, c'est une opportunité totalement nouvelle

À LA PÊCHE AUX CANDIDATS... JUSQUE SUR LES STADES

POUR ATTIRER des candidats, les agences ne peuvent plus se contenter d'attendre que des chômeurs poussent la porte. Aussi les initiatives se multiplient-elles pour aller chercher des nouveaux profils, voire des salariés en poste. Creyf's s'est liée à des clubs de foot (Lens, Brest) ou de rugby (Perpignan) pour recruter à la porte des stades : c'est l'opération **Partenaires pour l'emploi**. A chaque match, des CV simplifiés sont distribués dans les tribunes et peuvent être déposés dans des urnes déposées aux sorties du



PHOTO : OR

sur un candidat à la mobilité », précise Damien Grandpré. A mesure que les salariés découvrent que l'intérim propose des CDI, de nouveaux comportements apparaissent. « Les salariés en poste n'hésitent plus à pousser la porte d'une de nos agences ou à s'inscrire sur le web pour trouver un autre emploi. Pour le maçon ou le mécanicien, peu rodés à l'envoi de CV mais qui veulent bouger, c'est une opportunité totalement nouvelle. Cela nous apporte des profils intéressants, sur lesquels aucun cabinet de recrutement n'était outillé pour intervenir », souligne Céline Baumann. On peut effectivement

stade. Compagnité garantie avec les patrons fans de sport. De son côté, Manpower s'associe avec la radio NRJ sur le site www.tonjob.fr,

qui présente ses offres de CDI, CDD ou intérim. Ton décalé et direct, langage branché, conseils pratiques sont au menu du site et tentent de séduire les internautes.

penser que, faute de structures adaptées, ce type de candidatures avait du mal à être capté.

Des offres clés en main

Si, avec les préembauches, on était toujours dans le flou, désormais la prestation fait l'objet d'un contrat et d'une facturation spécifique. Alors que chaque réseau a concocté son offre, tous se retrouvent autour d'une facturation variant de 15 à 20 % du salaire annuel en fonction du niveau ou de la rareté de la qualification recherchée. Pour l'entreprise qui recrute, la prestation débute toujours par l' incontournable définition du poste. « La première étape, c'est de rencontrer le recruteur et de bien définir le besoin en fonction du contexte. Une fiche d'analyse de poste remise à l'entreprise valide que le besoin a été bien compris », explique Damien Grandpré.

Il s'écoule ensuite une vingtaine de jours en moyenne, pendant lesquels le consultant fait des recherches dans les fichiers, fait jouer ses réseaux pour trouver la perle rare. « En général, nous présentons deux à trois candidats à l'entreprise avec une fiche de synthèse pour

QUAND ADECCO TRAVAILLE POUR L'UNEDIC ET L'ANPE

SIGNE QUE LES TEMPS CHANGENT et que l'intérim est devenu fréquentable, l'Unedic demande aux spécialistes de l'intérim de reclasser les chômeurs. Ainsi, en Rhône-Alpes, à la suite d'un appel d'offres, Adecco s'est vu confier la mission de reclasser 2 000 chômeurs

rencontrant de grosses difficultés pour retrouver un emploi. Evaluation, détermination d'un projet professionnel, accompagnement dans la recherche d'emploi sont au menu des actions menées par Adecco, qui compte sur sa connaissance du terrain, des métiers et des

entreprises pour être efficace. Tous les candidats sont suivis par un consultant référent. Le but est de trouver un CDI, mais des missions d'intérim peuvent aussi être proposées pour renouer avec le monde du travail ou avant de s'engager définitivement vers un nouveau métier.

Chacun d'entre eux. Nous pouvons même assister aux entretiens si l'entreprise le souhaite », précise Christophe Catoir.

Certaines agences sont prêtes à se défaire de leurs meilleurs intérimaires, à l'instar de Creyff's qui, lors d'un recrutement en CDI, s'engage à proposer la candidature d'un « partner », titre réservé aux intérimaires ayant été le mieux notés lors de leurs missions. Une fois le bon candidat retenu, l'entreprise lui établit un contrat de travail, mais la prestation ne s'arrête pas là, car tous les réseaux suivent son intégration jusqu'au terme de la période d'essai. On comprend cette prudence : si le candidat ne donne pas satisfaction, tous les prestataires s'engagent à recommencer les recherches sans rien facturer de plus. L'engagement n'est pas aussi risqué qu'il n'y paraît car les échecs sont rares... VediorBis déclare même n'avoir encore jamais été contraint de faire jouer cette garantie!

Un bon plan pour les PME?

Tout cela justifie-t-il que l'on casse sa tirelire lors d'un recrutement? Sans doute pas si vous cherchez un manutentionnaire ou une secrétaire et que vous avez déjà sous le coude, ou transmis par l'ANPE, une vingtaine de CV. En revanche, s'il s'agit d'un métier en tension ou que l'assistante recherchée doit être bilingue allemand, l'intervention d'un prestataire extérieur peut se révéler indispensable. Ce sera d'autant plus nécessaire qu'on ne dispose pas en interne de spécialistes des ressources humaines. Ainsi, les PME doivent prendre en compte les coûts cachés d'un recrutement, comme le temps passé (perdu?) par le patron (dont ce n'est ni la priorité, ni le métier) à trier les CV, à recevoir des candidats...

Si on met dans la balance le coût éventuel d'une annonce (presse ou web), la perte de productivité si le poste est vacant et que la recherche traîne en longueur, le coût de la prestation devient très raisonnable. Et s'ils n'hésitent pas à faire appel à l'extérieur pour des problèmes techniques, certains patrons hésitent encore quand il s'agit de recrutement. On touche pourtant à la ressource essentielle d'une entreprise et il faut se souvenir qu'un recrutement raté se paie toujours au prix fort.

● Daniel Rovira drovira@lentreprise.com



PHOTO: AXEL SVAE POUR L'ENTREPRISE

“ La prestation est payante, mais quand on fait vraiment les comptes, on s'y retrouve... ”

« Je suis sidéré que le consultant de VediorBis ait pu trouver le bon profil aussi vite », s'enthousiasme Guillaume Dechert, président d'Evolis. Le dirigeant de cette société de conseil en immobilier d'entreprise en pleine croissance se souvient. « En octobre dernier, nous cherchions un architecte d'intérieur. Nous avons passé quelques annonces sur le web, fait jouer notre réseau sans succès, car les candidats ne nous satisfaisaient pas. Quant aux cabinets de recrutement traditionnels, ils étaient secs

sur ce type de poste. Lors d'un déjeuner, quelqu'un a évoqué les nouvelles pistes offertes par l'intérim pour le recrutement en CDI. » Guillaume Dechert contacte alors VediorBis, qui l'oriente vers un consultant spécialisé. Les choses ne traînent pas. « Je ne sais pas comment il s'est débrouillé, mais une semaine plus tard, il me proposait trois candidats. Deux semaines après le premier contact, j'avais trouvé le candidat qui correspondait exactement au profil recherché. » Guillaume

GUILLAUME DECHERT, président

SOCIÉTÉ : Evolis
ACTIVITÉ : conseil en immobilier d'entreprise
LOCALISATION : Paris
CRÉATION : 2000
EFFECTIFS : 60 salariés

Dechert note également que la candidate retenue était en poste et qu'il ne l'aurait sans doute pas trouvée par l'intermédiaire de l'ANPE ou de l'Apec. « Certes, ajoute-t-il, la prestation est payante [autour de 15 % du salaire annuel] mais quand on fait les comptes – annonces, temps passé en entretiens infructueux... –, le tarif devient vite raisonnable. Par ailleurs, le système reste souple, il n'y a aucune exclusivité : s'ils ne trouvent personne ou que l'on trouve par nous-mêmes, il n'y a pas de facturation. »