

# Réussir son recrutement

*Le recrutement constitue, à lui seul, un volet non négligeable dans un plan de développement d'entreprise. Le mener efficacement est l'assurance, à terme, d'une collaboration réussie amenant à plus de productivité. Entretien avec Céline Rollet, directrice de l'agence Spring de Strasbourg.*

## **Paroles d'Experts : Quelles sont les solutions dont disposent les entreprises pour embaucher ?**

Céline Rollet : Au sein du Groupe Adecco, nous proposons différents types de contrats : CDI, CDD, intérim, CDI intérimaire (en vigueur depuis mars 2014). L'alternance peut également s'avérer un bon moyen pour les entreprises de former, puis de recruter, de futures compétences. Nous avons ainsi lancé en janvier 2016 la Grande Ecole de l'Alternance.

Nous observons également aujourd'hui l'émergence de nouvelles formes d'emploi comme les free lances ou les auto-entrepreneurs qui peuvent permettre aux entreprises de faire appel à des expertises très pointues, comme en informatique par exemple.

## **PE : Le CDI intérimaire, relativement récent, a connu des débuts poussifs. Cette nouvelle forme de contrat est-elle avantageuse pour les entreprises ?**

C.R. : En vigueur depuis mars 2014, il est issu de l'accord sur la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires conclu le 10 juillet 2013 entre Prism'emploi et les partenaires sociaux. La profession s'est alors engagée à réaliser 20 000 CDI intérimaire en 3 ans. Fin janvier 2017, 13 000 CDI intérimaire ont été signés par la profession dont plus de 6 000 par le Groupe Adecco. L'intérimaire signe avec l'agence d'intérim un CDI de droit commun sur 3 qualifications. L'agence d'intérim garantit un minimum mensuel de rémunération et rémunère la personne lors des périodes d'intermission. Ce contrat offre ainsi une sécurité de l'emploi pour les collaborateurs qui en bénéficient et une certaine souplesse aux entreprises. Depuis la loi relative à l'amélioration du dialogue social du 17 août 2015, les personnes ont d'ailleurs la possibilité de réaliser des missions jusqu'à 36 mois.

## **PE : L'externalisation du recrutement est fréquente. Quel est son intérêt ?**

C.R. : Un gain de temps le plus souvent, d'autant que les TPE, start-up ou PME ne disposent pas toutes d'un département RH. Par ailleurs, le cabinet de recrutement dispose d'outils de sourcing et d'évaluation pour répondre aux besoins des entreprises. Par exemple, chez Spring, nous utilisons la solution de Talentoday qui permet d'évaluer les motivations d'un candidat dans un contexte professionnel mais également de

tester l'adéquation entre le profil du candidat et la culture de l'entreprise. Nous venons également de lancer QE pro, le premier test de mesure de la performance du quotient émotionnel, développé par des chercheurs de l'em lyon business school.

## **PE : Quelle est la recette d'un recrutement réussi ?**

C.R. : Pour un cabinet de recrutement, un recrutement réussi est celui qui apporte à l'entreprise une véritable valeur ajoutée, au-delà du simple poste pourvu. Chez Spring, nous associons également à tout recrutement un suivi tant du candidat que de l'entreprise. Il se réalise durant la première semaine, par téléphone ou directement dans l'entreprise, puis de façon régulière au cours de la période d'essai et au-delà. Le dialogue instauré évite bien des échecs... ■

Propos recueillis par Tessa Tallon



**Céline Rollet, directrice de l'agence Spring à Strasbourg.**