

Faut-il externaliser ses recrutements ?

Est-il judicieux de faire appel à un professionnel du recrutement pour dénicher ses futurs collaborateurs ? Certaines PME se laissent tenter par l'assurance d'une démarche experte. D'autres refusent de perdre la main sur ce choix stratégique. Avantages et limites de ce service aux entreprises.

Par **Jeanne Cavalier**



Nous préférons maîtriser le processus

PATRICK CONSTANT, président de **Pertimm SAS**

NON Société innovante en pleine croissance, Pertimm SAS, qui élabore des moteurs de recherche sémantique multimédia, a recruté un tiers de ses 23 salariés ces deux dernières années. Son président, Patrick

Constant, s'estime entièrement satisfait de ses recrutements, menés sans prestataire. Pour un poste, l'entreprise reçoit une cinquantaine de CV et rencontre cinq candidats, qui passent chacun de deux à quatre entretiens. « Nous préférons maîtriser le processus de recrutement, car nous ne connaissons pas de cabinet ayant un savoir-faire assez pointu dans notre domaine high-tech pour lui confier cette tâche », affirme le dirigeant. Il estime, en effet, insuffisante la plus-value qu'un cabinet spécialisé pourrait lui apporter en termes d'image, de connaissance

Manque de ressources en interne, complexité croissante de la réglementation sociale, nécessité de se mettre en conformité... Depuis une dizaine d'années, de plus en

plus de PME choisissent d'externaliser une partie de leur fonction RH. La paie arrive en tête, suivie par la gestion administrative de la formation et le recrutement. « L'externalisation de ces deux derniers domaines en est encore à ses balbutiements, mais c'est une tendance de fond dans les PME », affirme Thomas Chardin, directeur marketing pour les offres d'externalisation chez le prestataire de services RH ADP. Selon une étude réalisée par Communications et Services, une société spécialisée dans l'optimisation des processus de gestion de la formation, 14 % des entreprises françaises auraient recours à un prestataire pour leur recrutement. « Un chiffre à prendre, toutefois, avec des pincettes, car les dirigeants n'ont pas tous la même définition de l'externalisation », nuance Thomas Chardin. Quels que soient les

du marché et des candidats potentiels. Le chef d'entreprise n'est donc pas prêt à en assumer le coût, qu'il juge excessif. « Il équivaut à environ six mois de salaire de la personne embauchée. C'est bien trop », dénonce-t-il. Une fois, pourtant, l'entreprise a fait appel à un cabinet: le salarié sélectionné n'est pas resté. « Il n'avait pas bien compris le domaine d'activité de l'entreprise et il a dû être remercié pendant sa période d'essai. » Au final, mieux vaut, selon Patrick Constant, prendre le temps de diffuser les offres sur des sites spécialisés dans les TIC (technologies de l'information et de la communication) et recevoir directement des candidats. « Nous pouvons ainsi cerner leurs motivations et leur expliquer le métier, sans passer par un intermédiaire, qui donne une vision moins claire de la situation et de notre métier, explique-t-il. Et la démarche permet, en outre, de démarrer une relation humaine. »

plus de PME choisissent d'externaliser une partie de leur fonction RH. La paie arrive en tête, suivie par la gestion administrative de la formation et le recrutement. « L'externalisation de ces deux derniers domaines en est encore à ses balbutiements, mais c'est une tendance de fond dans les PME », affirme Thomas Chardin, directeur marketing pour les offres d'externalisation chez le prestataire de services RH ADP. Selon une étude réalisée par Communications et Services, une société spécialisée dans l'optimisation des processus de gestion de la formation, 14 % des entreprises françaises auraient recours à un prestataire pour leur recrutement. « Un chiffre à prendre, toutefois, avec des pincettes, car les dirigeants n'ont pas tous la même définition de l'externalisation », nuance Thomas Chardin. Quels que soient les

PERTIMM Repères

- **ACTIVITÉ** : Édition de logiciels
- **VILLE** : Asnières-sur-Seine (Hauts-de-Seine)
- **FORME JURIDIQUE** : SAS
- **ANNÉE DE CRÉATION** : 1997
- **DIRIGEANT** : Patrick Constant, 46 ans
- **EFFECTIF** : 23 salariés
- **CA PRÉVISIONNEL 2009** : 2,1 M€



le débat



Notre prestataire répond parfaitement à nos attentes

MATTHIEU PONSON, directeur général de Sogelink



chiffres exacts, les avantages de la prise en charge du processus de recrutement par un prestataire externe séduisent. Cela permet, en effet, de s'appuyer sur un expert habitué à analyser le contexte et les besoins de ses clients, qui connaît parfaitement le marché de l'emploi et utilise des méthodes efficaces de sélection des candidats, notamment des solutions permettant de trier les CV. Votre annonce bénéficie, en général, d'une meilleure visibilité et donc d'un meilleur rendement que lorsque vous gérez vous-même la phase de sourcing (recherche de candidatures). En effet, les entreprises, surtout les PME, peinent parfois à attirer les candidats, surtout les plus chevronnés, sur leur seul nom ou, au contraire, se voient débordées par l'afflux de réponses lorsqu'elles proposent un poste.

Une économie de temps. L'externalisation permet également à la personne en charge des RH de se consacrer à son cœur de métier, comme l'évaluation ou la gestion des carrières. Ce sont d'ailleurs les tâches les plus répétitives, comme la réception et le tri des courriers de candidature, ou encore les entretiens collectifs, qui sont confiées à des prestataires extérieurs. Ainsi, l'entreprise cliente maîtrise toujours la décision finale de recrutement. En revanche, le coût – en moyenne de 3 à 6 mois de salaire brut – se révèle à double

S Que ce soit pour recruter un technicien ou pour "chasser" un cadre qui deviendra responsable commercial, Matthieu Ponson, directeur général de Sogelink, fait appel à Potentiel, un cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé dans les PME/PMI. Ce prestataire s'occupe des embauches depuis 2006, c'est-à-dire quand la croissance de l'entreprise de dématérialisation de documents administratifs pour le secteur de travaux publics (éditrice du site www.dict.fr), s'est accélérée. Sur 27 salariés, le cabinet en a recruté, à lui seul, une quinzaine. « Les experts de Potentiel connaissent

très bien notre métier et notre organisation. Nous avons bâti une relation de confiance sur le long terme, explique Matthieu Ponson. Et c'est un succès : au total, nous n'avons eu que deux départs de salariés en période d'essai, remplacés par le cabinet, sans frais supplémentaires. » Un recrutement coûte, en moyenne, un peu plus de trois mois de salaire brut du candidat. Une solution que le dirigeant estime compétitive par rapport à la méthode expérimentée précédemment, l'Intérim. « Environ un intérimaire sur deux ne convenait pas au final pour le poste pressenti, raconte le chef d'entreprise, ce qui nous faisait perdre du temps, passé à former le nouveau, et désorganisait l'entreprise. » Quant au recrutement en interne, Sogelink a également essayé des échecs, qui font penser à Matthieu Ponson que « c'est un vrai métier », avec des compétences spécifiques qu'il ne détient pas. Celui-ci se contente donc de mener l'entretien de validation finale, après que le responsable du service concerné a fait le choix de son candidat parmi la short list de 2 à 4 postulants que lui remet le cabinet.

SOGELINK >> Repères

- | | |
|---|--|
| <p>■ ACTIVITÉ :
Dématérialisation de documents administratifs pour le secteur des travaux publics</p> <p>■ VILLE :
Caluire-et-Cuire (Rhône)</p> <p>■ FORME JURIDIQUE : SAS</p> | <p>■ ANNÉE DE CRÉATION : 2000</p> <p>■ DIRIGEANTS :
Matthieu Ponson, 37 ans, et Ignace Vantorre, 40 ans</p> <p>■ EFFECTIF :
27 salariés</p> <p>■ CA PRÉVISIONNEL 2009 : 6,5 M€</p> |
|---|--|

tranchant : le marché est hétérogène, et l'appel à un cabinet extérieur peut aussi bien vous faire faire des économies que vous faire perdre de l'argent, selon la qualité de ses prestations et votre volume

d'embauches. À vous d'évaluer l'externalisation en pesant d'un côté les inconvénients de la perte de contrôle de cette activité, souvent jugée stratégique, et de l'autre une approche plus professionnelle. ■

Sur ce sujet, retrouvez l'interview vidéo de Marc Pagezy, p-dg du cabinet de conseil en management et de recrutement Eurosearch & Associés sur www.chefdentreprise.com