



LA CHRONIQUE SOCIALE

8 juillet 2021

Le processus de recrutement : un parcours du combattant ?

Le recrutement est une étape centrale du monde du travail. Tous les salariés le vivent au moins une fois dans leur carrière. Cette phase suscite beaucoup d'interrogations et d'inquiétudes tant du côté des entreprises mais aussi et surtout du côté des salariés. Quelle est la durée d'un processus de recrutement : 3 semaines ? 4 mois ? ... Combien d'interlocuteurs différents rencontrera le candidat : 2, 5, ... ? Beaucoup de questions et finalement pas de réponses tranchées. En effet, le recrutement est une dynamique qui connaît des pratiques diverses parce qu'il est étroitement lié aux comportements et aux actions développées par les différents protagonistes. Cependant, de nombreux salariés ont le sentiment de subir les phases du recrutement et considèrent l'ensemble de ces étapes comme un véritable parcours du combattant.

Pour qu'une telle procédure puisse s'enclencher encore faut-il qu'une entreprise dépose une offre d'emploi et qu'un candidat (en poste ou non) postule à cette annonce. Mais où rechercher les offres d'emploi ? Certaines entreprises les publient sur leur propre site, sur des réseaux sociaux comme LinkedIn ou bien encore sur des jobboards comme l'APEC (Association pour l'emploi des cadres). N'hésitez pas aussi à postuler spontanément dans une entreprise si elle correspond à vos valeurs. Mais quelles sont les offres d'emploi susceptibles de nous intéresser ? Faut-il s'arrêter à la seule dénomination du poste ou s'attarder davantage sur les compétences recherchées ? Faut-il cibler une entreprise au regard de ses engagements ? Etc. Ce sont autant de questions qui se profilent lorsque nous sommes en pleine recherche d'emploi.

Une fois les annonces étudiées, il est temps d'envoyer votre CV et votre lettre de motivation. Lorsque ces documents sont transmis, le candidat n'est pas sûr d'avoir une réponse. Il est possible, malheureusement, d'essuyer de nombreux refus. Malgré tout, il ne faut pas s'arrêter et persévérer dans ses recherches. Un appel/mail positif arrivera nécessairement et à partir de là, le processus de recrutement au sens strict commencera.

Le premier entretien pourra se dérouler, aujourd'hui encore plus qu'hier, en visio. Si celui-ci est concluant, un deuxième avec le n+1 vous sera proposé. Quid des questions pièges ? Certes c'est un processus éprouvant mais il faut dédramatiser cette étape car ces questions ne signifient pas que

l'entretien en lui-même se passe mal. Le recruteur tente simplement de vous cerner pour savoir si vous pourriez être la personne la plus appropriée pour le poste à pourvoir.

Une fois les premiers entretiens réalisés, une étape redoutée et récurrente survient : l'attente, engendre parfois son lot de frustration. Puis, arrive le retour tant attendu. Quelque fois la mise à l'épreuve ne fait que commencer (c'est par exemple le moment où les recruteurs vous proposent des cas pratiques/des mises en situation) sachant que ce n'est pas toujours la dernière phase. Enfin, l'ultime rencontre, que l'on peut qualifier de rencontre déterminante (comme si auparavant il ne s'agissait que d'un entraînement ...). Plus les étapes s'enchaînent plus vos chances d'obtenir l'emploi croissent simultanément, cependant persiste encore des candidats qui sont dans la course comme vous. Certains seront donc nécessairement écartés.

De manière générale, l'entreprise doit être vigilante lorsqu'elle recrute car cette procédure a un coût (notamment en termes de mobilisation des équipes). Autrement dit, il n'est pas dans son intérêt d'aller dans les dernières étapes d'un recrutement avec un candidat qu'elle n'envisage pas un minima de recruter. *A contrario* c'est aussi cela qui explique les nombreuses étapes d'un recrutement parce que l'entreprise veut s'assurer autant que possible d'avoir faire « le bon choix ». Mais quid de la période d'essai ?, à quoi sert-elle alors ? La période d'essai est un temps durant lequel l'employeur peut évaluer les compétences de son salarié et durant lequel le salarié détermine si la fonction qu'il occupe le satisfait. Attention toutefois, la période d'essai n'est en aucun cas obligatoire. Son exécution doit être stipulée dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement. De plus, lorsqu'elle existe, elle est nécessairement limitée dans le temps. Durant cette période, le principe est celui de la liberté de rupture (sauf abus et sous réserve du respect d'un délai de prévenance) c'est-à-dire qu'aucune des parties n'a besoin de motiver sa décision de mettre un terme à la relation contractuelle.

Bonnes pratiques à mettre en place par les entreprises pour des recrutements moins éprouvants : donner des dead line aux candidats et respecter les délais annoncés pour davantage de la transparence.

L'équipe FO-Cadres.