

Comment et par quel moyen recruter ?

Intro

Première chose à savoir avant de définir le moyen par lequel vous aller trouver votre futur salarié, c'est d'identifier la valeur ajoutée du poste à pourvoir :

- Est-ce un poste stratégique ?
- Un emploi facile et encadré par le dirigeant ?
- Une tâche récurrente à effectuer ?
- Etc.

Plus le poste représente une charge importante et stratégique au sein de votre jeune entreprise, plus il faudra prendre du temps et mettre les moyens pour le trouver (ex. pour un poste de futur directeur commercial, ne pas hésiter à faire appel à un chasseur de tête et débaucher votre recrue de son poste actuel, cependant un cas rare pour une première embauche...)

Pour accompagner le développement de l'entreprise, le premier recrutement d'un salarié par le dirigeant est toujours un moment délicat, surtout lorsque c'est une expérience nouvelle pour ce dernier.

Nous expliciterons ici les différents moyens que le chef d'entreprise peut exploiter pour trouver le salarié qui lui convient, et répondrons au mieux à la question : « Comment vais-je trouver le salarié que je dois recruter ? »

1. Recruter en s'appuyant sur les agences de recrutement

Les agences de recrutement sont le premier moyen de recrutement pour les chefs d'entreprise. Ces dernières ont pour principale activité de mettre en adéquation les demandeurs d'emploi avec dirigeants d'entreprises pour recruter un salarié.

L'agence la plus connue étant pôle emploi (www.pole-emploi.fr), nous retrouvons aussi :

- Les agences de travail temporaire (ou intérim) ;
- L'APCE, agence pour l'emploi des cadres (www.apce.fr) ;
- Les agences de recrutements privés...

Les agences de recrutement constituent un moyen important pour recruter un salarié, surtout de part la quantité et la diversité des offres.

2. Recruter en passant par un cabinet spécialisé

Souvent plus connu sous le nom de chasseur de tête, ces cabinets sont spécialisés dans le recrutement à haute compétence (ou valeur ajoutée). Ces agences sont notamment utilisée par les entreprises qui recherchent un salarié qualifié (cadre, directeur commercial, directeur financier, ingénieur...). En résumé, surtout les profils qui sont souvent plus difficiles à dénicher.

Le dirigeant adresse alors le profil recherché au cabinet, qui se charge de tout mettre en œuvre, le plus souvent sans obligation de résultat, pour trouver des candidats potentiels.

Un des gros avantages souvent sous-estimé de cette méthode est le temps économisé au dirigeant de l'entreprise, tout en laissant cette tâche à des prestataires spécialisés en la matière.

3. Recruter en diffusant directement des offres d'emploi

Le chef d'entreprise pourra aussi choisir de recruter son salarié par lui-même, et de diffuser ainsi des offres d'emploi.

Beaucoup d'entreprises insèrent leurs offres d'emploi, gratuitement sur certains rares sites ou contre rémunération. Le contenu des offres d'emploi publiées par l'entreprise est strictement réglementé, et nous conseillons vivement aux dirigeants de se renseigner à ce sujet.

4. Les autres moyens pour recruter un salarié

Il existe bien évidemment une multitude d'autres moyens qui permettent de recruter un salarié, la liste ne sera jamais exhaustive. Pour n'évoquer que certains des leviers à activer :

A. Recruter dans son entourage

Un des moyens les plus simple pour recruter reste de voir avec son entourage ! Il arrive ainsi couramment qu'un chef d'entreprise commence par recruter des personnes qu'il connaît, ce qui permet plus facilement de commencer à déléguer certaines tâches et à accorder de la confiance. Toutefois, il est impératif de se méfier avec ce mode de recrutement, qui est parfois source de nombreux problèmes... Ne surtout pas oublier de prendre TOUTES les précautions nécessaires à l'embauche !

B. Utiliser les réseaux sociaux professionnels pour recruter

Très prisé des cabinets de recrutement, cela reste un moyen relativement simple pour dénicher une personne à recruter en parfaite autonomie. Cela permet en outre d'obtenir beaucoup de renseignements sur des candidats potentiels. En plus des informations générales (expérience, diplôme, centre d'intérêts...) il sera possible de mieux « cadrer » la personne concernée au travers de son activité sur les réseaux sociaux.

C. Recruter d'anciens collègues

Ce moyen ressemble au recrutement dans l'entourage, il permet de recruter une personne que l'on connaît certes un peu moins bien personnellement, mais dont on sait parfaitement de quoi elle est capable sur le plan professionnel.

N.B. En fonction de l'importance et de la difficulté de(s) la(les) tâche(s) à exécuter par votre futur salarié, n'oubliez pas de penser au stagiaire ! Plus facile à trouver, moins coûteux pour l'entreprise, une durée d'engagement moins longue constituent que certains des nombreux avantages de ce type de profil. Dans ce cas, diffusez vos annonces dans les écoles correspondants au profil recherché et effectuez les entretiens vous-même...