

---

lundi 22 juin 2009

---

## Dossier thématique

---



---

### **Cabinets de Conseil en recrutement, faire face aux mutations actuelles avec des formations entièrement financées par le FAFIEC**

---

**>> La Branche de l'informatique, de l'ingénierie, du conseil propose  
des formations entièrement dédiées aux cabinets de conseil en  
recrutement**

---

#### **Sommaire**

Les métiers du recrutement, un secteur en mutation ? Page 2

Les formations FAFIEC dédiées aux métiers du recrutement - Page 4

Mode d'emploi des actions collectives - Page 6

Parole d'expert- Entretien avec Hymane BEN AOUN, Dirigeante de ARAVATI France, Cabinet de  
chasseur de talents sur Internet - Page 7

**Le métier de consultant dans le domaine du recrutement est en pleines mutations. Celles-ci sont liées à de multiples facteurs : évolutions des attentes des clients, arrivée sur le marché du travail d'une nouvelle génération dont les attentes sont différentes, arrivée de nouvelles méthodologies dans le processus de recrutement, évolutions réglementaires, ... Il est essentiel pour un consultant en recrutement de prendre toute la mesure de ces changements afin de s'adapter à cette nouvelle donne.**

## **LES METIERS DU RECRUTEMENT, UN SECTEUR EN MUTATION ?**

### **→ 3.7 millions d'offres en 2007, la tendance va-t-elle se confirmer ?**

2007 s'affichait comme une année record en termes d'offres d'emploi puisque pour la première fois depuis les années 1990 le cap de 3.7 millions d'offres a été franchi. C'est du moins ce que révèle une étude du cabinet Precepta publiée en septembre 2008. Il y apparaît qu'à horizon de 2015, le seuil des 4.5 millions d'offres d'emploi devrait être approché. Des chiffres positifs pour les cabinets de conseil en recrutement, même si ces derniers doivent faire face à l'arrivée de nouveaux acteurs sur le marché tels que les sociétés d'intérim, le Pôle Emploi, les sites Internet spécialisés, .... Des chiffres qui sont également à nuancer étant donné la conjoncture actuelle. De son côté, Syntec Conseil en Recrutement recense environ 1000 entreprises, pour un chiffre d'affaire d'environ 265 millions d'€<sup>1</sup>.

Seulement voilà, le marché du recrutement est parallèlement dans une phase de mutation qui n'a pas fini d'avoir des impacts.

### **→ Faire face à des changements culturels**

Les cabinets de conseil en recrutement doivent faire face à un changement culturel aussi bien dans les démarches de leurs clients qu'au niveau des candidats au recrutement. Françoise DISSAUX-DOUTRIAUX, Administrateur à Syntec Conseil en Recrutement, explique qu'au niveau des démarches clients, Internet a tout révolutionné. La mise en relation est devenue plus fluide. Ainsi, « l'arrivée des job board<sup>2</sup> a fait évoluer le sourcing<sup>3</sup>. Tout évolue, que ce soit le cadre légal, la demande et le besoin des clients, la relation avec les candidats, la mondialisation, ... De plus, il y a de nouveaux acteurs qu'il faut intégrer et prendre en compte ». Les cabinets se positionnent également sur une évolution par rapport aux questions liées à la diversité et à la discrimination dans le recrutement. De manière générale, les gens sont très vigilants sur ces questions par rapport à il y a quelques années nous confirme Françoise DISSAUX - DOUTRIAUX. Même si avec le contexte conjoncturel actuel, la question de pénurie de compétences se

<sup>1</sup> Source : [http://www.xerfi.fr/article/CONSEIL/article\\_communique.PDF](http://www.xerfi.fr/article/CONSEIL/article_communique.PDF) et [http://www.syntec-etudes-conseil.com/conseil\\_recrutement.php?ids=2&rub=3&srub=12](http://www.syntec-etudes-conseil.com/conseil_recrutement.php?ids=2&rub=3&srub=12)

<sup>2</sup> Job board – nom donné aux sites de recrutement en ligne permettant d'accéder à des offres d'emploi mises à jour quasiment en temps réel.

<sup>3</sup> Sourcing – terme anglais utilisé dans les RH pour désigner le fait d'identifier des candidats correspondants au profil recherché par le client.

pose moins, les cabinets de conseil en recrutement doivent se faire un devoir de « favoriser l'ouverture, abolir les habitudes. En évitant le « clonage » des candidats, on apporte une véritable valeur ajoutée en termes de créativité ou d'innovation. » Et Françoise DISSAUX – DOUTRIAUX de conclure : « Nos métiers doivent évoluer. Et pour changer nous avons besoin de formations. »

### → Professionnaliser les métiers autour des nouvelles réglementations

Depuis plusieurs années, les métiers du recrutement doivent répondre à des problématiques de diversité, d'égalité. Un contexte réglementaire de contrainte s'est installé avec notamment la création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) en 2004. Label qualité, bilan égalité, il existe d'ores et déjà des méthodes qui ont pour but d'installer des « bonnes pratiques » dans les comportements de recrutement. Dominique BIENFAIT, Dirigeant du Cabinet de recrutement Bienfait Associés, le confirme, « Il est important pour la profession que nous ayons des pratiques homogènes. Nous devons capitaliser sur nos acquis, établir des pratiques communes. C'est une question de responsabilité sociale. Nous avons la responsabilité de mettre en place des processus pour assurer une objectivité de traitement. Notamment dans le contexte économique et social actuel, il nous appartient de ne pas aggraver la situation, de favoriser la fluidité du marché de l'emploi, et cela passe aussi par l'égalité. » Les cabinets de conseil en recrutement doivent jouer un rôle de conseil et de sensibilisation. Et pour y parvenir le métier à « besoin de structurer ses pratiques, de professionnaliser ses démarches ».

Françoise DISSAUX-DOUTRIAUX et Dominique BIENFAIT s'accordent à dire que la formation est un vecteur supplémentaire pour les conseillers en recrutement qui veulent faire face à ces mutations et se préparer à de demain.

## DES FORMATIONS DEDIEES AUX METIERS DU CONSEIL EN RECRUTEMENT

**Les métiers du conseil en recrutement doivent évoluer, et doivent se professionnaliser. Pour répondre à ces attentes, Syntec Conseil en Recrutement et le FAFIEC ont travaillé ensemble à la mise en place de programmes de formation. Voici 5 formations pour aider les consultants à faire la différence, toutes prises en charge par l'OPCA de la Branche, le FAFIEC.**

### → Des formations entièrement financées par le FAFIEC

Les 5 formations « clef en main » dédiées aux métiers du recrutement sont entièrement financées par le FAFIEC dans le cadre des actions collectives. Ces actions collectives sont une priorité de la Branche<sup>4</sup>. En pratique, il suffit à l'entreprise de s'inscrire directement auprès de l'organisme de formation qu'elle a choisi et d'envoyer sa demande de prise en charge au FAFIEC. La démarche peut également se faire sur le portail de services en ligne du FAFIEC.

Formations existantes	Objectifs	Pour aller plus loin <a href="http://www.fafiec.fr/financement/actions-collectives/recrutement">http://www.fafiec.fr/financement/actions-collectives/recrutement</a>
Evolution du métier de Chargé de Recherche	Maîtriser les nouveaux outils de sourcing, assurer le suivi qualitatif des candidats, professionnaliser la relation avec le candidat	<a href="http://www.fafiec.fr/financement/actions-collectives/recrutement/charge-recherche">http://www.fafiec.fr/financement/actions-collectives/recrutement/charge-recherche</a>
Evolution du métier de Consultant en Recrutement	Bien comprendre l'évolution de la relation avec les clients, faire face à la pénurie des candidats et aux nouvelles exigences de ces derniers, aux évolutions législatives et technologiques	<a href="http://www.fafiec.fr/financement/actions-collectives/recrutement/consultant-recrutement">http://www.fafiec.fr/financement/actions-collectives/recrutement/consultant-recrutement</a>
Recruter dans le respect de la diversité	Comprendre l'articulation entre non-discrimination et la promotion de la diversité, prendre conscience de ses modes de fonctionnement en matière de discrimination, Connaître les évolutions récentes de la législation sur le sujet, identifier les enjeux spécifiques de la diversité et faire évoluer les pratiques	<a href="http://www.fafiec.fr/financement/actions-collectives/recrutement/diversite">http://www.fafiec.fr/financement/actions-collectives/recrutement/diversite</a>
La démarche qualité conseil	Mobiliser les sociétés Conseil en recrutement sur la qualité et les	<a href="http://www.fafiec.fr/financement/actions-collectives/recrutement/qualite-conseil">http://www.fafiec.fr/financement/actions-collectives/recrutement/qualite-conseil</a>

<sup>4</sup> Pour en savoir plus sur les Priorités de la Branche : <http://www.fafiec.fr/Nouveautés-FAFIEC/Publication-FAFIEC-priorites-formation>

en recrutement	accompagner dans le processus de certification	
Réaliser son bilan diversité : du diagnostic au pilotage	Faire un bilan qualitatif des actions engagées en matière de diversité, mener un diagnostic par double traitement, produire un bilan égalité et communiquer autour de ce dernier	<a href="http://www.fafiec.fr/financement/actions-collectives/recrutement">http://www.fafiec.fr/financement/actions-collectives/recrutement</a>

### → Des formations pragmatiques et opérationnelles

« Lors de la conception des programmes de formation, nous veillons à ce que les méthodes pédagogiques et le contenu soit un maximum opérationnel. Notre souci principal est de faciliter le transfert de la pratique professionnelle et d'assurer un retour sur investissement quasiment immédiat » explique Naïma LATRECHE, Responsable de l'antenne Ile de France Conseil au FAFIEC. Ainsi par exemple, lors du choix des organismes de formation pour la formation « Evolution du métier de Chargé de Recherche et de Consultant en recrutement », les membres du comité de pilotage ont mis un point d'honneur à ce que TOUS les formateurs, sans exception, soient issus de ce métier. Quand on interroge Dominique BIENFAIT, Dirigeant du Cabinet de recrutement Bienfait Associés, sur la formation « Bilan Egalité », il confirme que l'objectif est de systématiser les pratiques pour les inscrire dans la durée. « La formation sur le « Réaliser son bilan diversité : du diagnostic au pilotage » doit apporter la méthodologie pour animer, traiter et produire le rapport de diagnostic. La priorité de Syntec Conseil en Recrutement, en collaboration avec le FAFIEC, est de donner un outil de management, de pilotage de son activité, ainsi qu'un outil de responsabilisation. »

### → Echanger et prendre du recul pour pouvoir évoluer

Les formations sont une occasion pour les collaborateurs de prendre conscience de leurs pratiques et de les faire évoluer, notamment par le biais d'échanges avec des confrères. Quand on interroge Françoise DISSAUX-DOUTRIAUX sur les avantages des différentes formations proposées par le FAFIEC, elle explique que se former permet de rester concurrentiel. « Il est essentiel, quelque soit son métier, de réfléchir à ses pratiques, de prendre du recul pour pouvoir évoluer. »

## MODE D'EMPLOI DES ACTIONS COLLECTIVES

### Qu'est ce qu'une action collective ?

La Branche de l'informatique, l'ingénierie, du conseil et des foires et salons, a renouvelé, lors de la publication de ses priorités formation 2009 -2011, son choix de proposer à ses adhérents des programmes de formations clés en main entièrement financés. Ce sont les actions collectives. Ces Actions Collectives ont pour objectif de répondre aux évolutions technologiques, aux nouvelles exigences du marché, au besoin d'évaluer et d'accompagner l'évolution des collaborateurs, aux spécificités régionales. Elles sont déployées nationalement ou régionalement selon les besoins identifiés.

L'OPCA de la Branche, le FAFIEC, en accord avec la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) a œuvré en ce sens en 2008 et compte d'ores et déjà quelques 50 actions collectives. **Ces actions sont largement plébiscitées par les entreprises de la Branche avec 17 481 demandes de prise en charge au 31 décembre 2008**, soit une augmentation de plus de 150% par rapport à l'année précédente.

L'OPCA se charge de payer l'organisme. L'entreprise n'a aucune avance de trésorerie à faire.

Pour 2009, le FAFIEC prévoit le déploiement de près de 70 actions collectives (50 actions collectives nationales déployées en Régions, et 20 actions collectives régionales).

### Comment financer une action collective ?

Le FAFIEC offre aux entreprises une prise en charge à 100% des frais pédagogiques. En pratique, il suffit à l'entreprise de s'inscrire directement auprès de l'organisme de formation qu'elle a choisi et d'envoyer sa demande de prise en charge.

L'intégralité du catalogue des actions collectives proposées par le FAFIEC est disponible sur <http://www.fafiec.fr/Financer-la-formation/formation-actions-collectives>

## **PAROLE D'EXPERT : ENTRETIEN AVEC HYMANE BEN AOUN, Dirigeante de ARAVATI France, Cabinet de chasseurs de talents pour l'Internet**

### **Qui est à l'initiative de ce programme de formation spécifiquement dédiés aux chargés de recherche et consultants en recrutement ? Et pourquoi ?**

Ces formations émanent d'une action commune entre Syntec Conseil en Recrutement et l'antenne Conseil du FAFIEC. Le constat est simple, les métiers évoluent énormément, notamment avec la part faite à Internet dans les démarches de recrutement. Nous devons aider les collaborateurs à s'adapter aux nouveaux enjeux métiers.

### **Et, quels sont justement ces enjeux et problématiques métiers ?**

Dans notre métier, nous aidons nos clients dans leurs démarches de recrutement. Cependant, depuis quelques années, nous devons faire face à un changement culturel aussi bien dans les démarches de nos clients qu'au niveau des candidats au recrutement. Je m'explique. Au niveau des démarches de nos clients, Internet a tout révolutionné. Avant, notre rôle était de mettre en relation les candidats avec l'entreprise et d'évaluer les candidatures par rapport aux besoins du poste. Désormais, la mise en relation est plus simple, plus fluide. Notre valeur ajoutée se fait donc dans le conseil en amont, dans la définition du profil. De plus, nous devons identifier les candidats adéquats plus rapidement. Ce qui n'est pas forcément évident dans certains secteurs qui connaissent une pénurie de candidats.

Mais le changement culturel se fait également ressentir du côté des candidats à l'emploi. Ces « nouvelles générations » n'ont pas les mêmes valeurs, les mêmes moteurs, ni même les mêmes comportements que les précédentes. Nos chargés en recrutement et consultants doivent faire face à un problème de compréhension. Auparavant, le moteur principal d'un candidat était l'évolution, évolution financière et hiérarchique. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Les candidats ne recherchent plus forcément un poste qui leur permettra d'évoluer hiérarchiquement uniquement, certains veulent apprendre, d'autres souhaitent des échanges variés, de l'international, ou d'autres seront attirés par la dimension ludique du poste. Les attentes des candidats sont plus complexes à appréhender qu'auparavant.

### **Doit-on comprendre qu'il y a une véritable attente du métier pour cette formation ?**

Je pense que cela va au-delà de l'attente. Nous nous devons de professionnaliser plus nos collaborateurs. Avec cette formation, nous voulons certes répondre à une attente, mais nous allons plus loin. Le programme a été élargi pour répondre aux changements culturels dont je vous parlais. Mais aussi pour que les collaborateurs apprennent à faire face à la pénurie de candidats, aux besoins de recrutements internationaux, à la complexité de maintenir le

contact avec le candidat ou encore à l'utilisation de nouveaux outils comme les réseaux sociaux, les sites de recommandation, les blogs... Il s'agit de donner les clés nécessaires pour évoluer avec les pratiques. On donne une autre dimension, plus large, plus complète, au métier de chargé de recherche et de consultant en recrutement.

### **Dans quelle logique a été conçu le programme de formation ?**

Tout stagiaire doit être conscient que cette formation a été conçue pour lui, de façon pragmatique et opérationnelle. Nous avons été très vigilant sur les méthodes pédagogiques proposées par les Organismes de Formation pendant l'appel d'offre. Ainsi, par exemple, nous avons mis un point d'honneur à ce que TOUS les formateurs sans exception soient issus de ce métier. La formation doit transmettre des « best practices » avec des apports concrets, une véritable boîte à outils. C'est une formation, je le répète, pragmatique, opérationnelle, avec un retour rapidement sur investissement.

### **Dans le contexte économique et social actuel, que diriez-vous à un collaborateur qui hésite à partir en formation ?**

Je dirais qu'avec le contexte de « crise » il est d'autant plus important de faire appel à la formation. Car avec la concurrence accrue, pour gagner il faudra être meilleur, mieux armé, plus réactif, plus performant. Et la formation est un bon moyen d'y parvenir. On fait l'état de ses pratiques professionnelles, on gagne en performance par le biais d'échanges d'expériences. C'est l'occasion de sortir la tête du guidon, de prendre du recul, pour analyser ses méthodes et les faire évoluer. Il faut faire l'effort de réactualiser ses connaissances, sinon vous risquez de perdre pied.

### **Et à un dirigeant de cabinet qui hésiterait à faire partir ses salariés en formation ?**

Les arguments sont les mêmes que pour un collaborateur. J'y ajouterai la dimension managériale. Envoyer ses salariés en formation est un merveilleux outil de motivation interne. Le collaborateur perçoit la formation comme un investissement sur sa personne. Il y a un phénomène de réassurance. C'est, de plus, un moment de respiration qui regonfle le collaborateur, notamment par l'émulation et l'échange de pratiques professionnelles. Enfin c'est un levier, par exemple, pour faire évoluer un chargée de recrutement vers un poste de consultant. Les atouts sont multiples aussi bien pour le salarié que pour l'entreprise.

Propos recueillis par le service communication du FAFIEC

## **CONTACTS PRESSE**

### **Au FAFIEC**

Mlle Julie HARY – [jhary@fafiec.fr](mailto:jhary@fafiec.fr) – 01 77 45 95 26

### **PARME COMMUNICATION**

Valérie GARAUD & Nathalie WEINRYB

Tél. : 01 46 10 65 44

[valerieg@parmecommunication.com](mailto:valerieg@parmecommunication.com)

[nathaliew@parmecommunication.com](mailto:nathaliew@parmecommunication.com)