

## Recruter différemment

**Le recrutement des personnes handicapées dans les entreprises, comme dans la fonction publique, est devenu pour beaucoup un véritable casse-tête.**



Toutes les filières du sourcing sont en panne et, en dehors des sociétés d'intérim, rares sont les structures qui, s'étant lancées dans le recrutement des personnes handicapées, tirent leur épingle du jeu. Fort de ce constat, un cabinet de recrutement par approche directe s'est intéressé, depuis un certain nombre de mois, aux personnes handicapées en poste susceptibles de vouloir changer de société. C'est le cabinet Rivière Consulting, classé au top 20 des cabinets de recrutement en France qui ouvre le bal. Jean-Marc Charpin, son Directeur Général, explique la position et la vision du cabinet à propos de ce que l'on appelle « l'approche directe ».

### **Pouvez-vous nous dresser un portrait du cabinet Rivière Consulting ?**

**Jean-Marc Charpin :** Le cabinet existe depuis 1981, il a été fondé par Dominique Rivière, l'actuel PDG. Aujourd'hui, nous sommes clairement positionnés comme des spécialistes innovants dans la chasse de têtes et intervenons aussi dans la stratégie de recrutement. Nous sommes une centaine de collaborateurs qui menons en moyenne 500 missions de recrutement par an. Nos recrutements se font principalement au niveau du middle et du top management, ceci dans les fonctions de support, techniques et management.

### **Quels sont vos secteurs de prédilection ?**

**Jean-Marc Charpin :** nous sommes particulièrement bien positionnés dans le secteur de la santé avec les hôpitaux publics, les cliniques, les laboratoires et l'industrie de la santé. Dans les métiers de la banque et des assurances aussi ( nous travaillons avec les principaux groupes bancaires et financiers français), l'agroalimentaire (que ce soit dans la distribution ou la transformation), le BTP dans ce qui touche à l'ingénierie, la construction, l'immobilier et l'énergie, le tertiaire (dans le domaine de l'informatique, des télécommunications et des services), les services publics et parapublics, avec, par exemple, la SNCF, Météo France, les sociétés d'économie mixte, les collectivités... Nous sommes véritablement multi-spécialistes.

### **Quels sont points forts ?**

**Jean-Marc Charpin :** La variété de notre champ d'intervention et notre ancienneté dans le secteur du recrutement nous ont amenés à innover sans cesse dans le processus de chasse de têtes et nous permettent aujourd'hui, dans un temps record, avec

l'appui de notre centre de chasse et nos outils d'analyse de la personnalité, de proposer à nos clients des candidats sélectionnés et immédiatement opérationnels. Nous abordons avec nos candidats les aspects de compétences mais aussi tous les aspects de la vie personnelle qui doivent entrer en adéquation avec le nouveau poste. C'est incontournable. Nous avons un rôle d'intermédiation et suivons aussi bien notre client que le candidat jusqu'à la signature pour nous assurer du bon déroulement de l'intégration. Une phase particulièrement sensible avec certaines recrues handicapées.

### **Comment en êtes-vous arrivés à vous intéresser aux placements de personnes handicapées ?**

**Jean-Marc Charpin :** De par notre métier, et l'inévitable veille qu'il nécessite pour que nous soyons toujours en phase avec l'offre et la demande de main d'œuvre. Nous avons très tôt eu un œil sur l'évolution du secteur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Depuis près d'un an, nous avons jugé de par notre connaissance de ce secteur et avec l'appui de notre réseau, que le temps était venu d'apporter une valeur ajoutée aux entreprises qui rencontrent des difficultés dans leur recrutement. Rivière Consulting est un cabinet qui s'est souvent imposé dans des secteurs où l'on pensait que la chasse de têtes était inimaginable, comme, par exemple, dans la santé lorsque nous avons commencé à chasser des médecins spécialistes, des médecins du travail et des professions médicales. Aujourd'hui, nous sommes les leaders de ce secteur.

### **Qu'apportez-vous de plus que les cabinets existants ?**

**Jean-Marc Charpin :** Notre savoir faire et notre puissance d'intervention. Le recrutement dans le milieu du handicap est aujourd'hui principalement fait par des associations avec un regard très protecteur et je constate que, dans bien des missions handicap, il y a encore beaucoup d'angélisme. Nous pensons qu'aujourd'hui beaucoup de personnes handicapées qui travaillent à un bon niveau sont prêtes à être chassées et que certaines n'attendent que cela. Les entreprises qui recrutent (nous le voyons régulièrement) sont aussi prêtes à faire appel à ces services. Et puis, il est aussi pénible, pour un

certain nombre de personnes handicapées, de toujours devoir passer par les mêmes chemins charitables. Tous les cas de figure existent et on ne peut retirer aux personnes handicapées le droit à être chassées comme tout bon professionnel sur le marché du travail. Dire le contraire serait les stigmatiser un peu plus. Cela s'adresse sans doute à une minorité, mais elle existe.

### **Comment voyez-vous le recrutement en 2009 ?**

**Jean-Marc Charpin :** La situation actuelle laisse présager des difficultés, mais nous sommes positionnés dans des secteurs et des niveaux de recrutement où la demande est permanente. Le domaine santé aura toujours besoin de médecins, les entreprises d'ingénieurs, quelle que soit leur spécialité, et même le secteur des banques et assurances, particulièrement sensible actuellement, ne pourra se passer d'ingénieurs informaticien et réseau. Concernant les personnes handicapées, leur recrutement sort du strict cadre de l'évolution de l'économie. C'est une situation atypique du fait de la loi qui a été largement renforcée en faveur de travailleurs handicapés en 2005. Nous voyons tous les jours des entreprises qui, de par les objectifs qu'elles se sont fixées dans leur accord, cherchent à recruter à tous les niveaux des personnes handicapées, en faisant fi de la situation économique actuelle et de ses mauvais présages.

### **Quelles sociétés peuvent s'offrir vos services ?**

**Jean-Marc Charpin :** Toutes celles qui passent déjà par la chasse de têtes et par des sociétés de recrutement de haut niveau. Mais aussi celles qui souhaitent embaucher du personnel très qualifié. Je suis souvent étonné par l'attitude de certains recruteurs qui laisse penser que les personnes handicapées ne méritent pas ce type d'investissement. A quel titre, si les compétences et la motivation sont au rendez-vous ? Il y a encore beaucoup de tabous à faire tomber chez les recruteurs comme dans un grand nombre de missions handicap d'entreprise. Nous pouvons vous apporter la preuve que bien des personnes handicapées méritent cet investissement qui est en plus amorti par la décote de l'obligation légale.

*Propos recueillis par JMMC*

**« dans bien des missions handicap, il y a encore beaucoup d'angélisme »**