

Un cabinet aux quatre étoiles

Ingrid et Hugues Prieur sont ravis de se trouver dans le palmarès du journal *Les Échos*. Mais ils sont confrontés à la forte évolution du métier.

Carole Tribout
carole.tribout@centrefrance.com

Le cabinet orléanais en « relations humaines » Abaliud RH figure, selon le journal *Les Échos* (en date du 25 novembre), parmi les 200 meilleurs de France, dans la catégorie recrutement des managers et des spécialistes.

Une très bonne nouvelle pour les deux dirigeants, le gérant Hugues Prieur et son épouse Ingrid, directrice.

10.000 candidats évalués

À l'heure où les missions de recrutement déclinent (paradoxalement, alors que de nombreux employeurs se plaignent de ne pas trouver de nouveaux salariés), voilà qui les conforte dans leur savoir-faire et leur expertise en matière d'évaluation des candidats. Un travail mené par Ingrid, psychologue du travail. « Depuis 2004, nous avons recruté 600 personnes et évalué 10.000 candidats. »

Actuellement, les entreprises, constatent Ingrid et Hugues Prieur, ont tendance à réinternaliser leurs recrutements. Sans forcément posséder toutes



DIRIGEANTS. Ingrid et Hugues Prieur gèrent le cabinet Abaliud RH.

les compétences nécessaires. Elles se reposent alors sur Abaliud pour évaluer les « trois ou quatre finalistes ».

Ils passent des tests psychotechniques et un long entretien, qui permet de vérifier, notamment, la réalité de leurs réponses au test. « Nous évaluons le potentiel de la personne. » Ingrid Prieur dispense aussi des conseils d'accompagnement et de for-

mations à l'employeur.

La plupart de ces candidats (parfois des salariés en « mobilité interne », pour une promotion) ont au minimum un bac + 2. Mais Abaliud effectue aussi des évaluations collectives pour des conditionneurs en cosmétique, par exemple. Les clients, de toute taille, sont des entreprises de la région.

Fort de ses quatre étoiles, le cabinet compte bien

recentrer son activité sur l'évaluation des profils. D'autant qu'il subit l'évolution rapide du métier du recrutement.

Pas de « recrutement au succès »

La réinternalisation et la multiplication des forums de l'emploi expliquent une chute certaine des contrats. « Un mois de novembre aussi creux, alors que c'est la période la plus

forte, normalement, c'est du jamais vu ! »

Abaliud pourrait, cependant, prétendre à plus. Mais le cabinet se refuse à suivre la nouvelle mode : le « recrutement au succès ». Avec cette méthode, l'employeur missionne un grand nombre de cabinets – pour trouver son futur directeur de production, par exemple –, et seul celui qui trouve la perle rare est rémunéré !

« Nous, nous travaillons au contrat, avec un acompte à la commande, car nous menons un long travail ensuite », explique le couple. Pour qui cette course à l'échalote se fait souvent au détriment de la qualité et du prix, « tirés vers le bas ».

« Chez nous, chaque candidat est vu pendant trois heures, en moyenne. J'écris une synthèse, fiable, qui reflète vraiment sa personnalité », souligne Ingrid Prieur.

Ni d'algorithmes...

Le cabinet, qui a compté jusqu'à huit personnes, a dû réduire son effectif aux seuls dirigeants et a vu son chiffre d'affaires 2018 baisser de 30 %. « Il y aurait 135 agences d'intérim à Orléans. Les nationaux disposent d'un fichier énorme. On ne va pas se battre sur ce terrain ! »

Un métier qui reste attaché aux valeurs humaines.

L'entretien se fait de visu, (ou par vidéo pour éviter les déplacements), en temps réel, contrairement à une nouvelle tendance : la vidéo différée.

Il s'agit alors d'analyser, grâce à l'intelligence artificielle, la présentation et les réponses, préenregistrées, du postulant, afin de décrypter les expressions de son visage. Des algorithmes (Smart ranking, Visiotalent...) dénoncés par Hugues Prieur : « L'échange reste essentiel ! ». ■

INFO PLUS

Pour recruter. Ingrid et Hugues Prieur commencent par demander à l'employeur d'étudier ses ressources humaines en interne, à partir des « compétences minimum », sans chercher un profil trop pointu. Puis de faire appel à son réseau : ses amis, clients, fournisseurs... Si le candidat n'a toujours pas été trouvé, le cabinet consulte son fichier, passe par les réseaux sociaux, des annonces...

Métiers en tension. Il est actuellement, selon Abaliud, très difficile de trouver des conducteurs de travaux, des serruriers métalliers, des techniciens de maintenance, des chargés d'affaires dans les métiers de l'électricité et de l'énergie...