

Délai de recrutement : les cabinets comptables pratiquent une durée «raisonnable»

07/02/2024

Actuel ec

Y a-t-il une durée idéale pour un processus de recrutement ? Nous avons interrogé trois cabinets comptables sur le déroulement et le «timing» de leurs embauches. Bilan : le délai «classique» court sur deux à trois semaines.

Tout récemment, une étudiante en comptabilité-audit embauchée en alternance dans un gros cabinet international se plaignait : "J'ai passé quatre entretiens et une batterie de tests... Un processus très lourd !". En période de pénurie de candidats et pour des métiers sous tension, cette remarque fait réfléchir. Y a-t-il une durée à ne pas dépasser lors d'un recrutement, pour ne pas décourager les postulants ? Comment pourvoir rapidement un poste, tout en sécurisant l'embauche et en validant la pertinence du candidat ?

Premier constat : l'organisation interne du cabinet impacte le process. "Recruter prend du temps et il faut distinguer les cabinets qui possèdent en interne une équipe dédiée, de ceux où le recrutement est géré par les RH et les associés en plus de leurs autres prérogatives", souligne Nadia Coutsoloucas, directrice du développement du cabinet Crowe RSA (160 collaborateurs). Autrement dit, une équipe de recruteurs dédiée peut avoir pour habitude de faire passer plusieurs tests et des entretiens variés, quand des recruteurs opérationnels peuvent avoir tendance à privilégier la rapidité et la simplicité.

Par ailleurs, dans un contexte où les (bons) candidats sont très sollicités, les cabinets ont aussi tout intérêt à être réactifs. "Laisser un candidat dans l'attente d'une réponse pendant trop longtemps n'est pas l'idéal, estime Gaël Nicolas, associé dirigeant du cabinet E & C Expertise-Comptable (180 collaborateurs). Un cabinet qui ne prend pas de décision, quelle qu'elle soit, engendre des questionnements sur son mode de fonctionnement".

Recueillir plusieurs avis

Que le candidat soit envoyé par un cabinet de recrutement ou pas, les cabinets comptables interrogés organisent généralement deux entretiens. "Le premier rendez-vous peut avoir lieu en visioconférence, si c'est plus simple pour le candidat", explique Nadia Coutsouloucas. Même démarche chez Primexis (380 collaborateurs), où les ressources humaines assurent le premier rendez-vous : "Il s'agit alors d'échanger sur les aspects globaux et pratiques ayant trait au poste et à l'entreprise", précise Alexandra Gérondeau, responsable des ressources humaines de Primexis. Qui prévoit ensuite un second entretien en présentiel avec un manager opérationnel et/ou un associé, voire, éventuellement, un troisième entretien s'il s'agit d'un poste à responsabilité. "Nous essayons de réduire le laps de temps entre les entretiens, explique Alexandra Gérondeau, ce qui relève surtout d'une question d'agenda et de disponibilité des uns et des autres".

Même pratique chez Crowe RSA, qui résume ainsi sa démarche : "L'important est qu'au moins 2 ou 3 personnes aient vu le candidat, au sein du cabinet, et que nous soyons alignés à son sujet. Quand un candidat nous intéresse, nous sommes capables de faire une proposition en direct ou dans la journée, voire dans les 2-3 jours qui suivent", indique Nadia Coutsouloucas. Chez E & C Expertise-Comptable, le recrutement s'effectue généralement en deux entretiens, mais Gaël Nicolas reconnaît avoir été parfois plus rapide : "Il m'est arrivé de faire une proposition à un candidat dès la fin du 1er entretien car les attentes étaient déjà validées à l'issue des premiers échanges. De plus, ce candidat passait des entretiens dans d'autres cabinets".

Une rapidité réfléchie

Quand un candidat indique qu'il postule à plusieurs endroits, faire une proposition rapide montre l'intérêt du recruteur mais il ne s'agit pas non plus de céder à la précipitation. Le candidat doit aussi avoir un temps de réflexion : "Nous essayons d'informer au maximum le candidat pendant le process de recrutement, pour qu'il puisse se décider en connaissance de cause, explique Alexandra Gérondeau. Il serait dommage qu'il découvre des choses pendant la période d'essai parce qu'il n'a pas osé poser une question au préalable". Enfin, quand les recruteurs décrochent leur téléphone pour annoncer au candidat qu'il est retenu, il n'est pas rare qu'un petit laps de temps soit accordé (une semaine maximum semble être indiquée), pour finaliser l'embauche. Ce délai peut être décidé d'un commun accord entre le recruteur et le candidat. Et bien sûr, le candidat qui répond «oui» rapidement sera perçu comme plus motivé.

Au final, les cabinets interrogés s'accordent sur la nécessité d'un délai «raisonnable» pour recruter, lequel se matérialise dans les faits par deux à trois semaines.