

Comment trouver un collaborateur ?

« Trouver une collaboration ». En ces temps de crise, on ne compte plus les ateliers et conférences organisés sur ce thème. On en dénombre beaucoup moins sur son corollaire : « Comment trouver un (bon) collaborateur ? » L'exercice est pourtant moins facile qu'il n'y paraît. PAR OLIVIER QUARANTE

DÉBUTANTS : L'INTÉRÊT DU STAGE

Un recrutement efficace est souvent une question de timing : plus il est anticipé, mieux c'est. Pour recruter un collaborateur débutant, la période idéale est l'après CAPA. « Si l'on commence ses recherches en janvier, le risque est que les meilleurs et les profils les plus prisés soient déjà pris, estime ainsi Philippe Axelroude, avocat au barreau de Paris et ancien président de la commission collaboration et formation à l'UJA de Paris. Sans parler de ceux qui seront embauchés à l'issue de leur stage. » Pour Stéphane Bortoluzzi, directeur du pôle Vie de la profession au Conseil national des barreaux, le stage reste un moyen d'intégration très efficace. « Beaucoup de collaborateurs sont recrutés ainsi », observe-t-il. Un cabinet qui a suffisamment anticipé son développement et souhaite embaucher un jeune collaborateur a donc tout intérêt à passer par la case stagiaire.

L'INCONTOURNABLE BOUCHE À OREILLE

Quand le recrutement est urgent et incompatible avec une période de stage préalable, c'est souvent le

réflexe bouche à oreille qui s'impose, à Paris comme en régions. « Il existe une tendance très nette à recourir aux réseaux informels, constate Éléonore Bocquillon, présidente de la commission collaboration et formation de l'UJA de Paris. Avant de publier une annonce, beaucoup de cabinets demandent autour d'eux. » L'observation est partagée par Julien Salomon, président de l'UJA de Nice : « Les moyens retenus ici sont essentiellement le bouche à oreille, avec quelques vecteurs d'information privilégiés tels que les membres de l'UJA et le président de la commission collaboration de l'Ordre auxquels se réfèrent tant les cabinets que les postulants ». Pour Michaël Malka, du cabinet toulousain LMBC, « le bouche à oreille fonctionne assez bien dans un barreau moyen comme Toulouse. Il y a deux jours, par exemple, une consœur nous a déconseillé de prendre un candidat. » Mais attention, prévient William Cargill, du cabinet de recrutement Alvedis Conseil, « le bouche à oreille ne garantit pas de trouver le bon candidat ». Gare en effet, dans les barreaux où les bruits courent généralement très vite,

comme le relève Michaël Malka, à ne pas s'en tenir à des échanges de commentaires personnels sur tel ou tel jeune avocat.

L'INTERMÉDIATION DES ÉCOLES D'AVOCATS

Se renseigner auprès du directeur de l'école qui a formé le jeune avocat fait également partie des usages de certains recruteurs. « C'est une pratique surtout répandue chez les avocats les plus âgés, relève-t-on au secrétariat de l'École des avocats du Grand Ouest, à Rennes. On préfère pour notre part que les avocats se "vendent" eux-mêmes. C'est pour cela qu'un listing des offres réceptionnées est envoyé par mail aux élèves sur le point de sortir, ou aux jeunes avocats en poste mais qui souhaitent changer de région, par exemple. » Ce qui implique pour l'école de tenir à jour ses listes en actualisant les CV et en éliminant ceux qui ont trouvé une collaboration. Un travail difficile qui suppose de recevoir assez rapidement les informations relatives à tout changement professionnel.

LES ANNONCES EN LIGNE SUR INTERNET

Même procédure – et même caractère aléatoire des mises



à jour – quand on démarque les conseils de l'Ordre.

« Les cabinets nous appellent directement, explique Magdalena Girard, chargée de la communication de l'Ordre de Nantes. Ils sont orientés vers le secrétariat, qui leur communique les annonces des 15 derniers jours. Toutes les offres et les demandes sont par ailleurs affichées sur un panneau, au Palais. »

L'actualisation des offres et demandes se pose de façon similaire pour tous les services proposés sur Internet, lesquels s'avèrent toutefois très en adéquation avec les impératifs de temps et d'efficacité qui s'imposent aux cabinets recruteurs : une diffusion rapide et à grande échelle. On peut ainsi trouver un service d'annonces sur les sites des Ordres – parfois accessible uniquement sur l'intranet, comme celui de Nantes –, de certaines écoles d'avocats, des sections locales des UJA (celui de la FNUJA est en revanche totalement obsolète), du Conseil national des barreaux (gratuit), du Village de la Justice et de Recrutex (sites spécialisés, payants), de

Cadremploi ou de l'APEC (sites généralistes, moins fournis).

Pour trouver deux collaborateurs expérimentés, Catherine Nguyen, du cabinet Clamens Conseil à Toulouse, a choisi de publier une offre sur le site du Conseil national, sur lequel figuraient fin décembre une trentaine d'offres et une quarantaine de demandes. À la même période, le site du Village de la Justice répertoriait près de 300 offres de collaboration de moins de deux mois. Sur Paris, le site de l'UJA est également incontournable : près de 200 offres de moins de trois mois étaient en ligne fin 2010, et une nouvelle plate-forme web doit être mise en ligne début 2011 pour faire évoluer ce service qui, selon son président, Dominique Piau, a connu un doublement de sa fréquentation en un an.

UNE RUBRIQUE DÉDIÉE SUR LE SITE DU CABINET

Noyée dans de telles listes, le cabinet recruteur doit attirer l'attention du candidat. « Le fait que deux cabinets peuvent chercher un même profil en même temps impose d'être le

plus attractif possible, souligne William Cargill. Cette logique est vraie même si le marché propose plus de demandes que d'offres. Les bons candidats auront a priori le choix entre plusieurs cabinets. » Comment faire pour améliorer sa visibilité ? Doter son cabinet d'un site Internet est une bonne manière de faciliter la mise en relation. « On peut partir du principe qu'un cabinet est toujours en recherche de collaborateurs, ne serait-ce que pour pallier à tout événement imprévu (grossesse, départ...), conseille Philippe Axelroude. Proposer alors sur le site une rubrique dédiée permet le dépôt de candidatures. En cas de besoin, on peut contacter les personnes qui auront posté une demande. Dans cette logique, il faut présenter précisément l'activité du cabinet. Si cela reste flou, le risque est d'avoir des demandes de collaboration non ciblées et, donc, de perdre du temps pour trier ensuite. »

FORUMS ET CHASSEURS DE TÊTES

Certains forums dédiés au recrutement – comme celui organisé par l'association des élèves-avocats de l'EFB à Paris – offrent de bonnes occasions de rencontrer un maximum de candidats, surtout pour les grands cabinets, gros consommateurs de collaborateurs. Plus marginal,

le recours aux chasseurs de têtes concerne les profils les plus pointus. « Dans certains domaines comme l'arbitrage, par exemple, on cible une population assez limitée, de quelques centaines d'avocats. Nous sommes alors mandatés pour les approcher directement », précise Guillaume de Robillard. ■