

# La fr2s, une fédération dédiée au recrutement permanent

Par Nathalie DELEBOIS et Gwladys COSTANT, co-présidentes, fr2s

**L**a compétitivité des entreprises dépend largement de la qualité de ses collaborateurs. Luxembourg s'est longtemps développé avec un bassin de compétences local et en grande région mais qui ne s'avère aujourd'hui plus suffisant pour faire face aux enjeux de développement du pays. Les efforts de formation engagés par l'Adem, l'Université de Luxembourg, la House of Training, l'ABBL, la Fedil etc. apportent des résultats à moyen terme mais ils ne sont pas suffisants pour faire face à la pénurie de talents. C'est à cette problématique que les membres de la fr2s, «Federation for Recruitment, Search & Selection» apportent des solutions adaptées.

## La fr2s, une plateforme d'échange qui donne des repères aux acteurs du recrutement

Contrairement à la plupart des pays européens, le Luxembourg n'avait pas, jusqu'il y a peu, de fédération représentative veillant à promouvoir et à garantir l'éthique dans la profession de conseil en recrutement permanent. Sous l'égide de la Fedil, la fr2s a ainsi pour mission de définir des standards de qualité et de valoriser ses membres qui sont nécessairement signataires du Code de Déontologie en vigueur et qui s'engagent ainsi à le respecter. Composée d'une vingtaine de membres, la fr2s ne cesse de grandir car nous avons réussi à développer une vraie plateforme d'échange entre membres, employeurs et candidats. Il n'est pas rare que nous soyons sollicités pour des problématiques qui concernent, ou non, nos membres car nous sommes aujourd'hui reconnus pour donner des points de repères aux acteurs du recrutement.

Pour soutenir la croissance de la fr2s, notre conseil d'administration a dernièrement revu son processus d'adhésion afin de privilégier une sélection fondée sur la réputation des membres. Nous n'ambitionnons pas d'être la plus grande fédération du Grand-Duché mais nous souhaitons fédérer un maximum d'acteurs afin d'être représentatif de la profession. Notre rôle consiste également à promouvoir l'emploi au Luxembourg en nouant des partenariats avec les institutions représentatives notamment avec l'Adem qui



nous soutient énormément dans nos démarches et qui est l'un de nos partenaires privilégiés.

## Adem / fr2s : un partenariat consolidé par une convention de collaboration

Nous sommes d'ailleurs fiers d'annoncer que la toute première convention de collaboration a été signée en date du 11 juin 2018 par les membres de la fr2s, l'Adem (Agence pour le Développement de l'Emploi) et le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. Ce partenariat permettra à l'Adem et à la fr2s de réunir leur expertise et de travailler de manière complémentaire aussi bien en matière de sélection que de placement. La fr2s permettra d'augmenter le volume d'opportunités auxquelles les candidats inscrits à l'ADEM auront accès et par conséquent de favoriser leur intégration sur le marché de l'emploi. Les membres de la fr2s ont en outre la volonté de faire profiter aux demandeurs d'emploi de la relation de confiance existante avec les entreprises clientes.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, il est en effet important de promouvoir les compétences des cabinets de recrutement locaux représentés par la fr2s auprès des entreprises, en complémentarité des services proposés par l'Adem. Ce partenariat représente d'ailleurs un signal positif et un atout non négligeable pour renforcer l'image dynamique du bassin de l'emploi du Luxembourg, sa compétitivité et son attractivité. Nous ne le répéterons jamais assez mais en créant une cohésion autour d'un code de déontologie qui définit les règles de bonne conduite professionnelle à respecter, les membres de la fr2s donnent toutes les garanties d'être en ligne avec les standards de qualité et les exigences de l'Adem. Nous sommes confiants que ce partenariat sera un succès.

## Une fédération dynamique où chaque membre est ambassadeur

La fr2s a élu en février 2017 une co-présidence avec Nathalie Delebois et Gwladys Costant. C'est une vraie force pour la fédération qui bénéficie ainsi d'une énergie commune et d'une organisation bicéphale. Le conseil d'administration composé de Frédérique Sine, Rémi Fouilloy, Annie Burton et Maxime Alexandre fait preuve d'un vrai dynamisme et organise régulièrement des workshops afin de favoriser l'échange et la contribution active de chacun des membres.

## Thématiques 2018 – 2019 : RGPD et label de qualité

### Protection des données (RGDP)

Le Règlement général relatif à la protection des données (RGPD), entré en vigueur le 25 mai dernier, est au cœur de l'actualité depuis plusieurs mois et apporte aux cabinets de recrutement un nombre certain de défis à relever. Nous avons anticipé ce délai au sein de la fr2s : depuis mai 2017, nous organisons quasi mensuellement des présentations, des workshops et des formations afin de sensibiliser, accompagner et aider nos membres à être en ordre dans leur mise en conformité. Nous tenons à ce titre à remercier la Fedil qui nous soutient dans ces actions et qui a facilité le rapprochement avec la CNPD. En faisant partie de l'ECSSA (European Confederation of Search & Selection Associations), nous nous appuyons également sur un partage de pratiques européennes qui permet à la fr2s de s'assurer de la cohérence de ses recommandations.

### Projet Label / Certified Recruiter : une réflexion indispensable pour une profession non réglementée

Le recrutement permanent est considéré comme une libre prestation de services (LPS) sur le marché européen et ne sera

de ce fait, jamais réglementé comme peut l'être aujourd'hui l'intérim. Sans barrière à l'entrée, il est donc fondamental que les professionnels du recrutement s'accordent sur une série de bonnes pratiques.

Opérer avec une déontologie commune, promouvoir l'éthique et la transparence au sein d'une profession souvent décriée, démontrer une réelle envie de respecter les lois du pays et de prendre en compte la culture spécifique à notre marché, tels sont les principaux engagements dans notre Code de Déontologie. Mais nous souhaitons aller plus loin en nous interrogeant sur la possibilité d'apporter un fil conducteur pour les entreprises clientes et les candidats qui offre des garanties de qualité claires. Car la qualité est un critère décisif dans le choix d'un partenaire. Un partenaire qui, grâce à une bonne analyse et à de bons processus, garantit le bon résultat.

La fr2s, à travers l'animation de workshops mensuels, s'attèlera à dessiner les contours de ce label en passant en revue les modèles de gouvernance adéquats, les exigences liées aux processus de fonctionnement et pourquoi pas la responsabilité sociétale des cabinets en ce compris leur respect de la protection des données. L'image professionnelle du secteur serait certainement renforcée par ce label de qualité qui se composerait de normes concrètes et serait conçu pour expliciter la qualité des prestations fournies et décrire de manière précise ce à quoi le client peut s'attendre. Ainsi, celui-ci sait clairement ce qu'il achète. Le label de qualité devrait donc faire l'objet d'une promotion active auprès des clients potentiels. Plus il y aura de membres détenteurs du label, plus son rayonnement sera grand.

## Les conséquences d'un mauvais recrutement

Faire un mauvais choix dans le recrutement d'un collaborateur a de multiples conséquences, directes et indirectes. Le premier impact est financier et regroupe le coût des moyens mis en œuvre pour trouver le candidat (publication et traitement d'annonces, accès à des bases de données de candidats ; temps passé à sélectionner les candidats, coûts de tests éventuels...) ainsi que le coût salarial du candidat (salaire, charges patronales, frais de déménagements éventuels). Il est également important de prendre en considération les frais indirects (secrétariat, frais de formation, frais informatiques; déplacements...) et les coûts éventuels liés au licenciement (honoraires d'avocat...). En complément, de nombreuses conséquences indirectes s'ajoutent parmi lesquelles l'impact financier des erreurs et échecs liés à la

personne recrutée (perte de clients, lancement raté d'un produit), ainsi que les coûts liés à la désorganisation éventuelle de son service (baisse de motivation et de productivité, esprit négatif des autres collaborateurs, voire parfois la démission de salariés clés dans l'organisation). «Last but not least», la marque employeur se voit également mise à mal alors qu'elle constitue la base fondamentale pour attirer les talents. Une réputation est plus facile à détruire qu'à construire et les réseaux sociaux ou autres sites de témoignage sont potentiellement dévastateurs pour les employeurs qui ne prennent pas soin de leurs recrutements.

## Les avantages de confier un recrutement à un cabinet membre de la fr2s

Faire appel à un conseil externe établi au Grand-Duché pour se faire accompagner dans un recrutement permet indéniablement de limiter les risques d'échec. Un cabinet qui adhère de plus aux valeurs définies par la fr2s aura pour objectif de mener à bien chaque recherche en toute impartialité et transparence, en assurant à ses clients une sélection de candidats la plus qualitative possible et en mettant en œuvre les actions nécessaires à une validation de leurs profils (entretiens de sélection systématiques, prises de références...).

Le recrutement est un métier de comparaison et un cabinet professionnel base toujours sa sélection sur un échantillon élargi de candidats potentiels, ce qui permet ainsi de garantir dans la plus grande majorité des cas un choix de plusieurs profils ciblés à l'entreprise qui recrute. Selon le positionnement du cabinet membre de la fr2s (recrutement ou executive search), la méthodologie, le type de services ainsi que les niveaux d'honoraires peuvent bien évidemment varier, toutefois les engagements définis dans le code de déontologie seront toujours respectés et garantiront ainsi aux entreprises clientes une prestation de qualité.

### Nos membres :

- ADECCO
- AXIS
- BADENOCH & CLARK LUXEMBOURG
- CABINET WALTER
- DO RECRUITMENT ADVISORS
- EXPERIS
- FYTE
- GOTOFREEDOM
- KR
- MICHAEL PAGE INTERNATIONAL
- MORGAN PHILIPS Luxembourg
- Randstad
- RH EXPERT
- TRANSMAN
- XPERTIZE
- THE RECRUITER

Pour plus d'information : [www.fr2s.lu](http://www.fr2s.lu)