

**J'ai été bluffé par la pertinence des rapports  
d'évaluations AssessFirst ! par Stéphane MARGIOCCHI -  
Dirigeant de PEOPLEXPERT**



**AssessFirst :** Bonjour Stéphane, vous êtes dirigeant du cabinet PEOPLEXPERT.  
Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

**Stéphane MARGIOCCHI :** J'ai commencé mon parcours par une maîtrise en Physique Fondamentale à l'Université Pierre et Marie Curie de Paris que j'ai complété par un DEA en Optique à Orsay. J'ai opté ensuite pour un Mastère en Marketing à l'ESC Rouen dans l'idée de compléter ma formation et m'ouvrir ainsi plus de portes, puis j'ai démarré ma vie professionnelle chez ALTRAN en tant que Responsable de Centre de Profil. J'y ai fait mes premières armes en recrutement (50% de mon temps) puis j'ai intégré la société GECI SYSTEMES en tant que Responsable Recrutement France pour me consacrer totalement à ce métier. Après avoir recruté des profils extrêmement divers au cours de ces 2 expériences, chaque fois pour une multitude de grands groupes français et internationaux, j'ai décidé de créer PEOPLEXPERT en 2005.

**AF :** Comment en êtes vous arrivé au recrutement ?

**SM :** Je n'ai jamais anticipé ce choix. A la fin de mes études j'ai cherché un emploi qui puisse me permettre de concilier mes compétences techniques avec mon fort besoin de contacts et de relations humaines. De forums en forums j'ai fini par découvrir par hasard le métier de Responsable de Centre de Profit, sorte de job hybride avec 50% de recrutement et 50% d'activité commerciale. J'ai tout de suite accroché et je me suis passionné. De fil en aiguille j'ai progressivement réduit mon activité commerciale pour me spécialiser à 100% sur le recrutement, partie qui me captivait le plus.

**AF : Qu'est-ce qui vous motive à faire ce job ?**

**SM :** Deux facettes complémentaires sont à la source de ma passion pour ce métier. Tout d'abord j'aime le contact, j'aime connaître la vie de mes contemporains, j'aime découvrir de nouveaux métiers, de nouvelles personnalités, de nouvelles motivations, de nouvelles passions. Quoi de mieux pour y parvenir que de travailler dans le recrutement ? Je ne sais pas de quelle nature étaient les relations humaines dans le passé, mais je constate que de nos jours il est très difficile de communiquer réellement les uns avec les autres. D'autant plus lorsque l'on se connaît à peine. Grâce à ce métier j'ai la chance de disposer durant 2 heures d'une fenêtre grande ouverte chez de parfaits inconnus. C'est une expérience incroyablement riche, qui m'ouvre l'esprit, augmente considérablement mon référentiel de vie, et me permet de rencontrer régulièrement des candidats captivants. Ensuite, je crois que je possède en moi un petit côté « Robin des Bois ». J'ai tellement vu des gens désagréables, démotivés et inhumains, tenir des fonctions stratégiques dans l'entreprise que je suis porté par l'envie d'aider ceux qui le méritent vraiment, ceux qui travaillent sérieusement, dans le respect des autres et...avec le sourire ! Ils sont nombreux, mais n'ont pas toujours face à eux des gens suffisamment attentifs pour les remarquer et les valoriser.

**AF : Comment singularisez-vous votre approche ? / Comment vous attachez-vous à créer une vraie différence dans le métier ?**

**SM :** Deux particularités font selon moi la différence.

La première concerne notre mode de fonctionnement : toutes nos missions sont menées au succès. Nous ne demandons aucun acompte pour débiter une mission. C'est un concept auquel je tiens tout particulièrement. Si un client fait appel à nous, ce n'est pour que nous cherchions un profil mais bel et bien pour que nous le trouvions ! Chercher sans trouver, j'imagine que tout le monde peut le faire. Il me semble donc qu'il n'est correct de demander une rémunération qu'une fois le candidat trouvé. De plus, n'ayant aucun engagement financier en amont nous pouvons nous permettre d'expliquer en toute transparence à nos clients les problèmes éventuellement rencontrés sur tel ou tel recrutements. Notre sincérité n'est pas remise en cause et nous y gagnons tous du temps, de l'argent...et du repos de l'âme.

La seconde : nous sommes un cabinet généraliste et nous le revendiquons. Certes cette diversité peut perturber, voire inquiéter, les adeptes convaincus de la « spécialisation », mais il me semble pourtant qu'il s'agit là d'un faux débat : pas besoin d'être un acteur de cinéma pour être un bon critique, pas besoin d'être vigneron pour savoir goûter le vin. On ne réalise pas un bon recrutement seulement parce que l'on connaît parfaitement un secteur d'activité ou parce que l'on est un expert technique dans son métier. On réalise un bon recrutement parce que l'on sait, par expérience et par sensibilité, reconnaître le vrai talent qui se cache dans une multitude de candidats.

**AF : Quelle place occupent aujourd'hui les outils d'évaluation AssessFirst dans votre pratique ?**

**SM :** J'avoue faire partie de ceux qui sont clairement dubitatif face à ce genre d'outils. Pour moi, rien ne remplace l'entretien en face à face et l'échange direct avec les candidats. C'est là que la vraie nature se dévoile. Je n'y suis donc venu que par pure obligation, pour satisfaire certains de mes partenaires qui le réclamaient. Avec le recul, je dois cependant admettre que j'ai été sincèrement bluffé par la pertinence des rapports d'évaluations obtenus. J'étais très loin d'imaginer un tel rendu et une telle précision dans la cartographie des personnalités. C'est étonnant. Du coup, et contre toute attente, je me suis pris au jeu et je n'hésite plus maintenant à utiliser ces outils régulièrement pour compléter une impression mitigée ou pour en confirmer une autre. C'est un vrai plus dans un process de recrutement car cela permet, pour quelques minutes seulement de passation côté candidat, d'avoir un autre regard, quasi-neutre, sur une personnalité. D'autre part, le dynamisme d'AssessFirst, la sincérité, la transparence et l'empathie de ses dirigeants, ainsi que l'énergie déployée dans la mise à jour perpétuelle des outils me rassurent sur l'adaptabilité et la fiabilité de cette entreprise.

**AF : Quels sont les défis auxquels vous êtes confronté au quotidien ?**

**SM :** Le marché de l'emploi est tendu. Les compétences sont rares et les candidats sont de plus en plus sélectifs dans leurs choix. Bien avant de pouvoir les sélectionner, il faut tout d'abord trouver ceux qui répondent sur le papier aux attentes de nos clients. Ce n'est pas simple. Cela demande beaucoup de temps et d'investissements. D'autre part, nous ne devons jamais oublier que notre image est intimement liée dans l'esprit du candidat à celle de nos clients. Nous devons donc toujours être irréprochable et véhiculer des valeurs saines. Enfin, l'exercice de l'entretien est toujours périlleux et il nous faut sans cesse redoubler d'attention pour identifier à coup sûr la perle rare.

**AF : Quelle réponse y apportez-vous ?**

**SM :** Pour pallier à la croissance de notre activité et à l'investissement fort que demande chaque mission une nouvelle collaboratrice vient d'être recrutée. J'ai opté pour un profil complémentaire au mien : ma formation étant très clairement teintée « sciences », la sienne est ciblée « RH » (Master 2 à Dauphine). Ainsi nous nous complétons parfaitement. Pour ce qui est des valeurs, je pense qu'il s'agit d'un travail quotidien. Nous ne sommes pas parfaits, loin de là, mais nous faisons notre maximum pour l'être. Enfin, pour ce qui est de l'exercice de l'entretien, nous le complétons autant que possible par les outils d'AssessFirst. C'est le meilleur moyen pour nous de lever ces terribles derniers doutes qui subsistent parfois sur une candidature.

***En savoir plus sur le cabinet PEOPLEXPRT :***

*PEOPLEXPRT est un cabinet de recrutement résolument généraliste créé en 2005. Nous intervenons aujourd'hui sur des secteurs d'activités très variés (énergie, transports, agro-alimentaire, télécommunication, immobilier, finance...) pour des partenaires également très diversifiés (grands-groupes internationaux, PME et TPME) et ce, sur l'intégralité du spectre de l'emploi (dirigeants, cadres et non cadres de tous métiers). De taille humaine, PEOPLEXPRT compte aujourd'hui 2 consultants à temps plein ainsi qu'une responsable administrative à temps partiel.*