

Éthypik bouscule les codes du recrutement

Créée en avril 2020, la start-up bordelaise propose aux entreprises de recruter leurs talents directement dans la rue.

À l'origine d'Éthypik (1) - dont le nom vient de la contraction d'éthique et d'atypique -, il y a Nicolas Morby. Il faut être naïf, fou ou n'avoir peur de rien pour se lancer, en plein confinement, dans la création d'une entreprise de recrutement. « Dans mon entourage, tout le monde m'a traité de fou ! », s'amuse-t-il. Mais pour celui qui se définit comme « un entrepreneur social » et qui a quinze ans d'expertise dans la collecte de fonds pour des ONG, aller à la rencontre des gens est presque inné.

Éthypik est donc un cabinet de recrutement de l'Économie sociale et solidaire (ESS), spécialisé dans le street sourcing de profils atypiques. La start-up est née de la transposition du modèle de la collecte de fonds à celui du sourcing des candidats. Selon son fondateur, Éthypik est le seul cabinet de recrutement au monde à le faire...

« De par mon expérience professionnelle, je suis habitué au face-à-face, aux profils atypiques et aux soft skills (compétences humaines et comportementales). Tout part d'une rencontre et par un bonjour ! Comme à l'époque où tout le

monde se saluait... Et c'est un hommage à mon père, plombier : un jour, il était dans un café avec son sac de plomberie. Quelqu'un au comptoir lui a demandé s'il cherchait du travail. Voilà une rencontre ! »

Pour Nicolas Morby, c'est à l'entreprise d'aller vers le candidat et pas l'inverse. « Il y a le numérique, le digital... Mais on a oublié l'essentiel, l'humain, la rencontre. Quels sont les freins à l'emploi ? Certains ne savent pas où chercher, d'autres se sentent trop vieux ou ne sont pas à l'aise avec le numérique, d'autres ont baissé les bras après avoir postulé sans succès et finissent par ne pas être capables d'affronter un entretien. Pourtant, il y a énormément de talents dans la rue. En échangeant avec les personnes rencontrées, on constate que les gens n'osent pas pousser une porte et postuler à un emploi tout simplement car ils ne se sentent pas capables. En même temps, il y a des métiers en tension : développeurs, métiers du BTP, services d'aide à la personne... Et quand vous voyez certaines fiches de poste, cela ne vous donne pas envie de postuler ! L'avantage dans le 'one-to-one', c'est qu'on peut rendre sexy un métier en tension, expliquer ses avantages sans cacher les côtés



Nicolas Morby, fondateur d'Éthypik.

pénibles », poursuit Nicolas Morby. Pour lui, le métier de recruteur est l'un des plus difficiles car il faut être « dans une écoute active, être engagé par ce qu'on représente, avoir un esprit

de synthèse ». Contrairement à ce qu'on pourrait penser, « on peut recruter pour tout type de poste », assure-t-il.

Afin de pouvoir aborder les gens dans la rue sans être

prises pour une association à la recherche de fonds, les équipes d'Éthypik sont bien identifiées. Et elles vont dans les lieux de vie, pas uniquement dans la rue. « On va dans les quartiers, notamment les prioritaires, à la rencontre des commerçants, associations, éducateurs de rue, Missions locales. Une fois qu'ils nous ont identifiés, ils deviennent nos meilleurs ambassadeurs. Ils sont le lien avec le terrain, ils connaissent les habitants. À travers ces partenaires, nous arrivons à capter des personnes qu'on ne rencontrerait pas. »

Avec la « méthode Éthypik », le processus classique de recrutement (CV et lettre de motivation) n'a pas sa place. Il s'agit d'aller sur le terrain, en quête de profils ciblés qui correspondent aux besoins des entreprises, tout en donnant à tous l'opportunité de décrocher un job.

Pour chaque mission, les profils recherchés avec les entreprises sont d'abord qualifiés. Et afin d'évaluer les « soft skills » des possibles candidats, Éthypik a mis au point un questionnaire : « J'ai cherché ce qui existait dans ce domaine et j'ai constaté que rien n'était adapté à la rue. Nous avons donc

mis en place, avec Mathilde Da Rocha, docteur en sciences cognitives, un questionnaire sur mesure, synthétisé en seize questions, pour réaliser une première sélection des candidats, directement dans la rue. Ensuite, les personnes sont guidées vers un deuxième entretien qui s'attachera davantage aux acquis plus techniques et à la motivation. Il y a une partie de coaching afin que les personnes soient à l'aise lors de l'entretien de recrutement. À l'entreprise ensuite de faire son choix parmi les candidats. »

Éthypik est accompagné par deux incubateurs : Bordeaux Technowest et Rhizome, à Paris (2). À ce jour, la start-up bordelaise compte 11 collaborateurs, dont 4 à Paris et 7 à Bordeaux. Elle a déjà géré sept missions pour lesquelles elle a qualifié 200 candidats « dont 40 sont déjà en poste », se réjouit Nicolas Morby. Des discussions sont en cours avec de grands groupes, ce qui permettrait à Éthypik de favoriser bon nombre de recrutements.

Anna DAVID

(1) <https://www.ethypik.com/>
(2) Plateforme d'innovation de Paris & Co dédiée à la transformation RH et à l'évolution de travail.

GT Solutions s'adapte

Face à une baisse prévue de son chiffre d'affaires de 20 % en 2020, l'entreprise girondine spécialisée dans la location de véhicules avec chauffeur compte sur la diversification de ses activités pour se développer.

Matthieu Sarrat, directeur général de GT Solutions, a pris les rênes de l'entreprise familiale il y a un an, après s'être préparé à cette succession pendant quatre ans aux côtés de son père, Michel Sarrat. En héritage : discrétion, combativité et un esprit de résilience indispensable pour faire face à l'impact de la crise sanitaire.

Au début du confinement, l'activité de GT Solutions est descendue à 40 %. « Mais nous avons assuré le transport pour l'approvisionnement des biens essentiels dans trois secteurs clés : l'alimentaire, l'agroalimentaire, la santé. Dans la restauration collective, l'activité a été portée par la livraison de plateaux pour les Ehpad et les hôpitaux. La restauration commerciale, la distribution de matériaux, les pneumatiques, les grands travaux se sont brutalement arrêtés et nous avons eu recours au chômage partiel », souligne Matthieu Sarrat.

« À l'issue du confinement, nous avons repris la quasi-totalité de ces activités, les tournées n'étant pas approvisionnées avec les mêmes volumes », pré-

cise Frédéric Vorel, directeur commercial. Dans la santé, les domaines des dispositifs médicaux, des produits d'hygiène, des produits pharmaceutiques auprès des patients à domicile, « certaines de ces activités ont même connu un pic de + 20 % pendant le confinement. Aujourd'hui, nous sommes revenus à une situation à peu près normale », poursuit-il.

La reprise a donc été progressive et l'entreprise a dû s'adapter à l'irrégularité de l'activité. Aujourd'hui, GT Solutions, installée à Basens, qui revendique 2.000 salariés, 1.200 véhicules et un chiffre d'affaires de 230 millions d'euros en 2019, mise sur trois activités principales dans le transport. La location de véhicule et de conducteur (camions-grues, frigorifiques, transport d'animaux vivants) représente 1.600 conducteurs et deux tiers du CA. « Avec les acquisitions réalisées en 2018, DDS, Fred Industrie et DLS, nous sommes entrés dans d'autres métiers, dont la distribution pour l'ensemble du territoire à travers une vingtaine de plateformes, dont une dizaine



Matthieu Sarrat, DG de GT Solutions.

en propre. Cela concerne notamment la distribution de pneumatiques, de produits de santé et de produits spécifiques. Il y a enfin la commission de transport. Nous ne mobilisons pas nos propres camions mais faisons le médiateur entre le client et des

thieu Sarrat. GT Solutions est donc présent dans le transport de pneumatiques (30 % de son CA), l'alimentaire (20 %), la distribution de matériaux (15 %), l'agroalimentaire. L'industrie et les grands travaux représentent chacun

10 % et la santé, 5 %.

2020 devait être celle du changement de DG, « qui n'est pas neutre car il faut s'habituer au nouvel écosystème. Ce que nous vivons accélère ce mouvement. C'était aussi celle de l'intégration de Fred Industrie, qui se passe plus difficilement que prévue, contrairement à celle de DDS. Enfin, du fait de ces acquisitions réalisées en 2018, l'ambition était de créer des synergies entre notre métier historique et ces nouveaux métiers. Mais le Covid a anesthésié cette dynamique », constate Matthieu Sarrat.

Baisse d'activité, recours massif au chômage partiel... mais « les équipes ont joué le jeu. On a revu les programmes et les dépenses. Nous sommes entrés dans la crise avec un niveau de liquidités élevé. Certains investissements ont été arrêtés. L'achat de camions, qui coûte d'habitude de 20 à 25 millions par an, est passé à 10 millions en 2020. Nous n'avons pas eu besoin du Prêt garanti par l'État », se félicite Matthieu Sarrat.

Si, aujourd'hui, personne n'est au chômage partiel et s'il

n'y a eu aucun licenciement économique, les perspectives ne sont pas évidentes : « D'un point de vue macro-économique, les volumes sont plus faibles, après l'euphorie de cet été. Cette baisse des demandes risque de se traduire par des arrêts de contrats. L'environnement tarifaire est difficile, l'inflation pratiquement négative et pour autant certains coûts augmentent. Sans oublier la revalorisation du conducteur : on peut lui rendre le quotidien plus agréable mais pas le payer plus cher. Le salaire ne représente qu'un tiers des causes du turn-over des conducteurs, les deux autres tiers étant le manager client et la pénibilité. Le turn-over a baissé cette année mais c'est un sujet de vigilance pour nous. »

GT Solutions veut maintenir une forme d'équilibre entre ses domaines d'activité : « Quoi qu'il se passe, cette diversification permettra qu'il y ait toujours un ou plusieurs secteurs qui continueront à fonctionner. »

Anna DAVID