

Emploi : faut-il en finir avec la période d'essai ?

Avec la pénurie de certains profils, une musique monte : supprimer la période d'essai pour rassurer le candidat. Et si cette période, même renouvelée, était un plus ?



Et si la solution pour éviter le stress de part et d'autre était de travailler sans période (de) test ?

Il reste deux mois. Trois semaines. Plus que deux jours. Toujours aucune nouvelle de la DRH. Malgré tout, une petite angoisse étreint car demain c'est la fin de la période d'essai avec le risque d'arrêt du CDI. Pourquoi s'inquiéter alors que les objectifs sont atteints et que les félicitations pleuvent ? Ce ne serait pas la première fois qu'un changement de stratégie démolit une bonne relation patiemment tricotée. Au suivant. Au suivant ... chantait Brel. Vérification à l'article L 1221-19 du Code du travail : "Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est : 1° pour les ouvriers et les employés, de deux mois ; 2° pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ; 3° pour les cadres, de quatre mois". Sur le contrat de travail, l'employeur a pris soin d'indiquer qu'elle pouvait être renouvelée (art. L 1221 -21 et L. 1221-23) : pendant deux fois quatre mois, on transpire sous l'épée de Damoclès. "Tu passes me voir ?" Un appel de la direction.

Grosse angoisse. "On arrête la période d'essai". Bigre. "Tu es en CDI. Bienvenue". Quel supplice ! "18,2 % des CDI ne sont pas confirmés à l'issue de la période d'embauche et près de deux fois sur trois, à l'initiative du collaborateur", indiquait Victor Waknine président-fondateur de Mozart Consulting dans une étude de WillBe group en 2017 ("Recrutement et fidélisation"). Et si la solution pour éviter le stress de part et d'autre était de travailler sans période test ?

" La période d'essai peut bloquer quand or vent s'installer dans une nouvelle région "

"Quand je vais chercher des collaborateurs, je supprime la période d'essai", confie Joan Montesinos, président de Gerimalp (agence immobilière, de syndic de copropriétés et de gestion locative à Annecy). Un traitement réservé à ceux qu'il chasse. Il estime que lorsqu'ils le sollicitent pour travailler à ses côtés, les salariés débauchés prennent un risque en sortant de leur zone de confort. Cette suppression du test est une sorte de rééquilibrage dans leur relation. C'est un concept auquel il croit "Je le considère comme important. Je recrute des salariés matures et je fais confiance a priori". La raison inavouée ne serait-elle pas de fortes tensions dans ce secteur d'activité où 91 % des entreprises éprouvent des difficultés à recruter et où 86 % des talents sont régulièrement sollicités (Recrutimmo, octobre 2022) ? "C'est un moyen que j'utilise depuis une dizaine d'années ", rétorque Joan Montesinos. Si l'une ou l'autre des parties s'est trompée, la rupture conventionnelle est un bon outil. Dans les faits, cette suppression de la période d'essai est un argument de plus en plus utilisé par les entreprises qui cherchent à embaucher dans des secteurs concurrentiels : Laurent Delcamp, cofondateur de Solinki (réseau de 190 consultants indépendants en recrutement), relève d'importantes évolutions contractuelles, comme la fin de la période d'essai dans 22 % des postes à pourvoir au cours des

premiers mois de 2023 contre 7 % en 2022. Selon lui, ce changement est principalement lié aux cadres qui déménagent loin. "Il y a d'importants mouvements de population. La période d'essai peut bloquer quand on veut s'installer dans une nouvelle région. C'est un frein à la réinstallation. Les loueurs, comme les banques pour octroyer un prêt, sont plus frileux". C'est un levier qu'il préconise pour recruter les talents rares, au même titre que le télétravail (58 % en 2023 come 52 % en 2022) et la suppression de la clause de non-concurrence (17 % / 6 %).



Vive la période d'essai ?

Or, cette analyse n'est pas unanime. "La période d'essai est nécessaire" juge pour sa part Maxime Cariou, CEO d'Aymax (groupe expert dans le conseil IT), passé de 2 personnes en 2014 à 200 aujourd'hui dans plusieurs pays et dont l'objectif est d'en recruter 50 cette année. "Il faut savoir ce que les candidats cherchent : un format freelancing ? Un CDD ? Si c'est pour du long terme et qu'on est sur un CDI, on part sur trois mois d'essai". Sans période d'essai renouvelée. "Après, cela tend vers la précarité et ce n'est pas un bon message aux candidats". Telle n'est pas l'analyse de Ludovic Girodon, consultant et formateur. Dans son ouvrage Dream Team (2019), il souligne que "les managers les plus expérimentés recommandent de renouveler systématiquement la période d'essai". De longues fiançailles. le secret d'un mariage heureux ? A condition de le dire dès l'embauche avec l'objectif commun de valider de part et d'autre que le salarié " est à sa juste place et qu'il souhaite bel et bien continuer l'aventure".

Article à lire ici :

<https://t.ly/AWISR>

