

## Les barrières mentales des recruteurs français

Par Julien Pouget (gérant de JP Associés)



### Lorsque j'étais jeune diplômé...

J'ai eu l'opportunité de participer au processus de recrutement d'un grand groupe international. Ayant passé les premiers tours d'entretiens, je fus invité à Londres pour une journée d'assessment center. Entre deux jeux de rôle, nous étions interrogés par des recruteurs de différentes zones géographiques du groupe. En ce qui me concerne, je fus interrogé par un américain, une anglaise et un français.

A la lecture de mon cursus académique (droit + école de commerce), le recruteur américain commença l'entretien par un « waouh, vous n'avez pas perdu de temps... ». Lors du second entretien, l'anglaise me donna un « c'est génial, vous devez avoir une vue très transverse du monde des affaires ». L'entretien de conclusion revint au recruteur français qui, à la lecture de mon CV, fit immédiatement la grimace et me dit « hum....du droit..., une école de commerce...vous ne savez pas quoi faire en fait ! ». Le reste de l'entretien fut à l'avenant. Le recruteur français ne se remit jamais du fait que je puisse avoir plusieurs centres d'intérêt, que je ne sois pas né avec la vocation de participer au « graduate programme » de son groupe, etc.

Un certain temps s'est écoulé depuis cette époque et j'aimerais pouvoir dire cette anecdote est datée mais il n'en est rien. Pour de multiples raisons, les recruteurs français restent enfermés dans des croyances qui les empêchent de trouver les talents qu'ils recherchent (6 sur 10 éprouvent des difficultés à trouver les profils qu'ils recherchent [selon l'APEC](#)).

Analysons ensemble l'une de ces barrières mentales :

### « 5 années d'expérience minimum sur le même poste, idéalement dans le secteur du [...] »

Qui n'a pas lu cette exigence au bas d'une offre d'emploi ? Derrière cette formule devenue anodine et recopiée mécaniquement sur la plupart des offres d'emploi, on peut percevoir plusieurs phénomènes.

#### Un certain goût pour la facilité

En recherchant un candidat-clone, certains recruteurs s'imaginent à tort qu'ils pourront faire l'économie d'une réflexion sur les compétences ou la culture d'entreprise (que faut-il pour

réussir à ce poste ? Le candidat sera-t-il en phase avec le style de management de l'entreprise ? Etc.).

A noter, la paresse intellectuelle n'est pas le seul paramètre à prendre en compte. Certains plans de recrutement que je vois passer sont construits sur des hypothèses irréalistes. Une grande entreprise française que je ne nommerai pas impose par exemple un quota de 7 entretiens de recrutement par jour à ses chargés de recrutement. Avec ce type de charge, à moins d'étudier les CV la nuit, le chargé de recrutement est forcé de prendre des raccourcis.

### **Une aversion au risque**

L'idée est la suivante : si la personne recrutée ne donne pas satisfaction, le recruteur pourra toujours se retrancher derrière l'expérience précédente quasi-identique du candidat recruté pour dire que rien ne laissait présager un échec.

De manière incidente, on remarquera que cette logique de réassurance et d'absence de droit à l'erreur explique le boom des solutions de test de candidat. Dans cette logique, le recrutement ne doit plus être un pari mais une science. Si possible algorithmique, avec le moins d'interventions humaines possibles.

### **Une exigence d'opérationnalité immédiate**

En dépit des discours des sites corporate de recrutement qui affirment souvent « recruter des personnalités avant tout », le texte des annonces trahit le contraire. Qu'il s'agisse d'exiger 5 années d'expérience au même poste, la maîtrise d'un logiciel peu répandu, ou la connaissance pointue d'un secteur, la logique reste la même. Le temps de montée en compétence est perçu comme improductif et donc insupportable. Là où les bâtisseurs de cathédrale prenaient des apprentis pendant plusieurs années pour les former, le cadre moderne est censé être immédiatement opérationnel. La boucle est bouclée lorsque les annonces pour des offres de stage exigent « une ou plusieurs expériences dans le domaine »...

### **Un manque de réalisme et de sens business**

Soyons honnête, connaissez-vous beaucoup de professionnels qui, après avoir exercé un poste pendant 5 ans avec succès, rêvent de refaire la même chose ? La simple formulation de la question suffit pour y répondre. En faisant figurer cette exigence sur toutes ses annonces les recruteurs donnent du grain à moudre à ceux qui décrivent les RH comme une fonction déconnectée du réel.

### **Et demain**

Si l'on en croit l'adage de Cioran selon lequel « *le progrès est l'injustice que chaque génération commet vis à vis de celle qui l'a précédé* », on peut se demander si les carrières protéiformes qui se dessinent pour la génération Z ne forceront pas certains recruteurs à changer de logiciel.