

PIERRE BLANC-SAHNOUN

COACH DE CADRES DIRIGEANTS, FONDATEUR ET DIRECTEUR DE *WHITE SPIRIT*



SONT-ILS INVISIBLES OU EST-CE NOUS QUI NE SAVONS PLUS VOIR ?

C'étaient des seniors, c'est-à-dire des gens de mon âge, réunis par le Plie des Sources*. Certains cherchaient un emploi depuis des années. Ils s'étaient autobaptisés «les chercheurs associés» car ils ne supportaient pas la dénomination officielle de «cellule seniors». Il y avait un fleuriste, un commercial, des assistantes, une masseuse ayurvédique qui n'avait pas renoncé à ses rêves, un chanteur, deux employées, une hypnothérapeute en formation de PNL, un expert de la détection d'incendies, un plombier qui ne voulait plus toucher à la plomberie, un ex-directeur d'hypermarché converti à la transition écologique... Aucun n'avait abdiqué un pouce de sa dignité, de son envie de bosser, de sa compétence, de sa niaque.

Eux, par contre, avaient été lâchés. Sur le marché du travail, ils étaient devenus invisibles. Leurs CV allaient droit à la poubelle. Ils continuaient à répondre à des annonces sans savoir qu'ils étaient impitoyablement écrétés. On ne les prenait jamais au téléphone pour leur expliquer pourquoi leur candidature n'avait même pas été jugée digne d'une lettre de refus.

A l'autre bout, il y avait... les autres : des entreprises qui avaient oublié comment recruter. A force de sous-traiter à des conseillers spécialisés, cette compétence leur avait échappé, elle avait migré vers l'extérieur, alors qu'elle conditionne le principal investissement de l'entreprise – peut-être le seul réel investissement. Si

ces candidats seniors avaient été des clients entrant dans l'une de vos boutiques, auriez-vous osé les traiter avec le centième de ce mépris ?

Vous aviez oublié qu'un recrutement, c'est avant tout une histoire d'hommes, une histoire de désir, qu'il faut de la motivation et de l'envie, que chaque recrutement représente une prise de risque et que c'est tant mieux, car les meilleurs iront chez les meilleurs. Un recrutement réussi, c'est un recrutement rapide où le candidat ne se sent pas baladé d'un entretien à l'autre sans rien comprendre au processus, où les règles du jeu sont claires, où l'on est capable de se taper dans la main sans exprimer sa méfiance et sa peur par de multiples analyses graphologiques, *assessments* et autres tests de personnalité plus ou moins fantaisistes.

Car ces tests, n'en déplaise à leurs concessionnaires exclusifs, ne mesurent que les crispations intérieures de ceux qui les utilisent. Sous leur bel emballage scientifique, ils vous dispensent de curiosité. Même très savants et validés statistiquement, ils sont fondés sur une supercherie : celle de prétendre prédire l'adéquation d'une personnalité à une mission. La

Il faut savoir voir la compétence par transparence à travers le profil. Car, à force de s'accrocher au profil, on oublie qu'il y a un poste à pourvoir et une histoire à construire.

seule chose que démontre la multiplication des analyses et des diagnostics, c'est à quel point vous avez la trouille de vous tromper. Le seul test vraiment prédictif, c'est l'essai. Ça tombe bien, le droit du travail prévoit une période d'essai exactement dans ce but.

Le processus de recrutement d'une entreprise est un reflet exact de son fonctionnement global. Les meilleurs professionnels sont parfois des princes dans leur métier, mais il se peut que la situation de recrutement ne les mette pas en valeur. Le recruteur inspiré sait voir la compétence par transparence à travers le profil. A force de s'accrocher au profil, on en oublie qu'il y a un poste à pourvoir, une compétence à déployer et une histoire à construire. Le sage montre la lune, le fou regarde le doigt. ●

ILLUSTRATION : YANN LEGENDRE

* Le Plan local pour l'insertion et l'emploi de Pessac, Cestas et Canéjan, en Gironde (www.pliedessources.fr).