

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

## Recrutement affinitaire : un nouveau modèle RH à tester



**« Matcher » des candidats et des recruteurs sur le modèle des sites de rencontres ? C'est un peu le principe du recrutement affinitaire. Ce nouveau modèle RH repose sur les compétences, certes, mais aussi sur certaines qualités humaines.**

Le fondateur de la plateforme MonkeyTie, Jérémy Lamri, se souvient encore du scepticisme auquel il a été confronté : « Quand je me suis lancé dans le recrutement affinitaire, une banque m'a dit qu'elle n'embauchait pas les gens parce qu'ils étaient sympas mais juste parce qu'ils avaient un bon diplôme.

J'ai expliqué ma démarche, qu'il s'agissait de trouver à la fois des compétences mais aussi quelques qualités humaines déterminantes. Aujourd'hui, elle poste ses offres sur notre site ! » Créée en 2013, la plateforme Monkey-Tie affiche à présent 40 000 offres issues de 1800 entreprises différentes.

Le principe est simple : les entreprises précisent les compétences requises ainsi que les qualités humaines privilégiées parmi les « big five », cinq traits de personnalité (extraversion, conscience professionnelle, ouverture d'esprit, stabilité émotionnelle, et convivialité). Côté candidat, il suffit de poster son [CV](#) et de répondre à un test de personnalité de 8 à 10 minutes.

### Recrutement affinitaire : prendre en compte les qualités humaines

Il s'agit donc de « matcher » des candidats et des recruteurs un peu sur le modèle des sites de rencontres.

Le principe n'étonne guère Corinne Moret, dirigeante du cabinet « Coaching et communication ». Elle même ancien recruteur, elle rappelle que beaucoup d'employeurs ont déjà recours à des tests de personnalité : « Pour un recruteur, il est normal, au-delà des [compétences](#), de prendre en compte certaines qualités humaines ».

D'autant que certaines enquêtes leur donnent raison : selon une récente étude américaine menée par le psychologue Daniel Goleman, une entreprise devrait 60% de ses résultats aux [compétences émotionnelles](#) de ses employés...

### Le portrait du collaborateur idéal

« Prenez une entreprise comme la Bananeraie de Michel et Augustin, souvent citée comme un exemple d'innovation managériale, observe Marine Allein, chercheuse sur les évolutions du management. En affichant des valeurs comme la capacité d'adaptation ou l'optimisme, elle dessine le portrait d'un collaborateur idéal et c'est déjà du recrutement affinitaire. »

Consultante chez Réseau Alternatives, un cabinet de conseil en transformation, elle souligne toutefois quelques limites. « Cette pratique pose la question de l'endogamie, c'est-à-dire le risque de recruter toujours les mêmes profils, voire des « clones ». »

### Utiliser un algorithme

Jérémy Lamri connaît l'argument mais nuance cette tendance. « Nous répondons à la demande du client et l'algorithme recherche de façon plus efficace son penchant naturel sur le terrain, ajoute-t-il.

Mais pour éviter les mauvaises habitudes, nous veillons à faire remplir, pour chaque poste, une nouvelle fiche personnalisée pour éviter de reproduire certains schémas. » Utilisé à bon escient, le recrutement affinitaire peut s'avérer très intéressant. « La sociologie de l'innovation montre l'intérêt de la diversité des profils à tous niveaux, rappelle Marine Allein.

C'est d'ailleurs ce que l'on constate chez certains binômes de dirigeants où s'associent un profil de « fonceur » et un autre qui sécurise davantage les démarches. Pourquoi alors ne pas s'en servir pour entreprendre du recrutement... complémentaire ? »

Par Céline Chaudeau, Accroche-press' en partenariat avec Le Parisien Éco pour France Défi  
lundi 13 mars 2017 00h56

**Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.**

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr