

**Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :**

## **Dirigeants : pourquoi faut-il recruter autrement ?**

**Pour le bien de son entreprise, un dirigeant a intérêt à sortir des schémas issus de son éducation ou de son expérience et à encourager la diversité. Mode d'emploi pour recruter autrement.**

Le saviez-vous ? Selon une étude publiée en 2018 par le cabinet OasYs Consultants, près des trois quart des cabinets de recrutement confessent soumettre le « même » candidat (entendez avec un profil, une formation ou un parcours identique au prédécesseur) à leurs clients dans plus d'une mission sur deux.

À qui la faute ? Ils ne font, en général, que répondre au désir, conscient ou pas, des recruteurs. « *Les clones rassurent*, déplore Quentin Guilluy, dirigeant d'Andjaro, une entreprise spécialisée dans les applications dédiées aux ressources humaines. *Les employeurs estiment, à tort, que ces candidats seront opérationnels plus rapidement alors qu'il y a tant à gagner dans la diversité.* » Issu lui-même d'un milieu populaire, cet entrepreneur invite les employeurs à éviter « l'entre soi », dans l'intérêt de l'entreprise autant que de ses clients.

« *On est naturellement plus créatif quand on ne vient pas du même milieu, que l'on n'a pas été formé dans les mêmes écoles et que l'on n'a pas le même vécu. Et au passage, c'est aussi une façon de mieux répondre aux besoins des clients, eux aussi très divers* » Quentin Guilluy, dirigeant d'Andjaro

### **Apprendre à penser contre soi**

Intuitivement, les dirigeants et managers savent que **la diversité**, à tous niveaux, est payante. Selon une étude publiée en 2017 par l'organisme de formation Cegos, un DRH sur deux est persuadé que la diversité participe à la bonne ambiance de travail, et un sur trois constate que cela crée de l'émulation. Mais pour penser « contre soi » et repérer d'autres formes d'intelligence, il faudra changer ses méthodes de recrutement, à commencer par son sourcing.

Pour aider les managers, des start-ups innovantes proposent ainsi des outils comme le « recrutement affinitaire » qui consiste à baser sa recherche sur des prérequis techniques, bien sûr, mais surtout sur des qualités humaines. D'autres managers ont également essayé le « recrutement sans CV » (mais pas sans talent) : l'idée ici est de tester des candidats avec des tâches concrètes (utilisation d'un logiciel, présentation d'un cas client...) et de s'entretenir avec lui sans connaître, au préalable, son parcours ou sa formation.

### **Recruter autrement : miser sur le jeu**

Autre idée : le recrutement... par le jeu. Concrètement, il s'agit de proposer à des candidats à un poste un « escape game », par exemple, c'est-à-dire une mise en situation ludique pour voir comment ils réagissent. Preuve que la méthode a fait ses preuves, le groupe Orange l'a testée et approuvée l'an dernier.

## À LIRE AUSSI

« *Le recrutement par le jeu permet de cerner rapidement des personnalités* », explique Michel Lefèvre, directeur du rendez-vous « Carrefours pour l'emploi » qui a organisé l'expérience. L'idée est de sortir des schémas habituels pour déceler d'autres qualités indispensables comme la capacité à prendre des risques, l'esprit d'équipe ou le leadership... qui ne figurent pas sur un CV et ne s'apprennent pas...

Publié le jeudi 19 septembre 2019 à 09h29  
Par Céline Chaudeau, Accroche-press' pour France Défi

**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