

Recrutement : pourquoi les ronds ne rentrent plus dans les carrés ?

Les offres d'emplois des entreprises peinent à être comblées, sites de recrutement et chasseurs de tête peinent à placer les bonnes personnes aux bons endroits, les candidats déclarent cumuler compétences, expériences et potentiels multiples, et pourtant les emplois restent à découvert et la ronde du turn-over se poursuit...

Temps de lecture : minute

23 janvier 2020

Article initialement publié en mars 2019

Comment faire coller les besoins en compétences des entreprises et les fiches de postes qui en découlent, généralistes et imprécises ou convenant aux seuls " moutons à 5 pattes " ? Pourquoi l'équation du recrutement est-elle devenue folle ?

Fin 2017, [Pôle emploi](#) publiait une [étude](#) sur le niveau sur le recouvrement des postes ouverts à recrutement. Selon l'organisme d'Etat, 2,9 millions d'offres ont trouvé preneur sur les 3,2 millions publiées. Et sachant que Pôle emploi ne diffuse qu'un tiers des offres disponibles sur le marché du travail, le nombre de postes non pourvu est bien plus important que les hypothétiques 300 000 annoncés.

Des postes mal calibrés ?

L'une des raisons serait peut-être à chercher du côté de l'adéquation entre l'offre et la demande. Les postes sont-ils véritablement calibrés sur le profil actuel des candidats, leurs compétences, leurs attentes concernant la qualité de vie au travail et l'engagement de leur employeur ? Comment interpréter les offres recherchant des moutons à cinq pattes ? Et si le recrutement s'effectue, que se passe-t-il ?

Selon [un rapport de France stratégie](#) (août 2017), 44 % des travailleuses et travailleurs auraient un diplôme qui ne correspond pas à l'emploi qu'ils occupent et 31 % des Françaises et Français en activité seraient surqualifiés-ées par rapport à leur emploi (à contrario, seulement 14 % de sous-qualifiés).

Ainsi, il est légitime de se demander si les entreprises parviennent réellement à identifier les compétences dont elles ont besoin et surtout, si elles connaissent vraiment le niveau de compétences croisées dont elles disposent en interne, via leurs salariés.

Cherche mouton à 5 pattes pour salaire modeste

Le qualificatif de " mouton à 5 pattes " est devenu un mot clé dans la recherche d'emploi et sur les sites de recrutement. Comme si seuls les multipotentiels pouvaient aujourd'hui se caser, à côté des postes IT tournés vers la data. C'est à dire, plus la personne est polyvalente, adaptable, surqualifiée, avec des compétences multidirectionnelles et peu gourmande en salaire, plus elle va intéresser le recruteur ou l'employeur. Mais ce profil " atypique ", ce " mouton à 5 pattes " n'est-ce pas encore un effet marketing, une vraie fausse bonne idée, le greenwashing actuel du recrutement afin de combler les postes non pourvus et d'agir sur l'équation du chômage ?

Malheureusement, recruteuses et recruteurs, candidates et candidats finissent par tout mélanger, compétences, profils, niveaux d'expérience, niveau de salaire et hyper adaptabilité. Les candidates et candidats sont presque forcés-ées d'accepter n'importe quel poste en se prétendant effectivement " mouton à 5 pattes ". Les candidats veulent tellement décrocher le job qu'ils sont prêts à tout, quitte à devenir un rond pour entrer dans un carré.

Désengagement et échec relationnel

Et au final, si le recrutement a lieu, le candidat est-il à la bonne place pour autant ? L'employeur a-t-il placé la bonne personne sur le poste adéquat ? L'entreprise est-elle capable ensuite de se conformer aux exigences du " mouton à 5 pattes " ? Et dans le cas contraire, que se passe-t-il ? Abandon de poste, bore-out, brown-out, désengagement du collaborateur, sapage d'image de marque employeur, non renouvellement du contrat, non transformation du contrat après la période d'essai, non reconnaissance managériale. En un mot, insatisfaction des parties prenantes. Echec de relation. Game over du recrutement.

En entreprise, il est peut-être temps de retravailler profondément le CRM collaborateurs et de prendre à bras le corps la GPEC (Gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences). Pour les recrutements, il est peut-être l'heure d'aller plus loin que les fiches de postes, de créer une vraie BDD données complexe intégrant compétences (hard, soft), potentiels du candidat, exigence de relations managériale, le travail en mode projet ou missions, et de repenser la voilure des métiers d'hier pour les recrutements d'aujourd'hui et de demain.

Et surtout, d'arrêter de tout mélanger : les moutons à 5 pattes à fourrure de zèbre n'existent pas. Dans la majorité des cas, il s'agit du portrait en creux des hauts potentiels intellectuels. Qui sont-ils vraiment et peuvent-ils " sauver " les entreprises ? Mais c'est un autre sujet...

Aliénor Rouffet est fondatrice et directrice de l'agence La part des anges Conseil.

