

## Billet pour la manifestation « Youontheweb » ESC/SKEMA Lille mars 2009

« Recrutement 3.0 »

par Dominique Turcq, Président Institut Boostzone

J'ai retrouvé dans mes archives du futur ce memo datant du 27 mars 2014, je vous le livre tel quel :

-----

Memo du Directeur recrutement monde au directeur France de ABZ industries.

CONFIDENTIEL, par écrit papier seulement, remis en main propre. Ne pas reproduire sous forme électronique

Cher Ashri,

Je comprends que tu te soucies de l'avenir de ton neveu Edgar et que tu aies pensé légitimement que son profil pouvait convenir au poste de directeur technique de la division CARE pour lequel je suis en recherche de candidats en ce moment. Par amitié pour toi j'ai regardé le profil de ton neveu mais comme tu le sais il y a déjà trois ans que nous ne regardons plus les CV des candidats. Nous sommes passés d'un mode « petite annonce, candidatures, examen des candidatures, interviews, sélection » à un mode complètement axé sur la recherche active des candidats sur les sites de réputation et de réseaux sociaux. En quelque sorte dans ce contexte l'envoi d'un CV nous « dérange » plutôt qu'il nous arrange car si la personne n'a pas déjà été identifiée par nos moteurs de recherche c'est qu'en général elle ne convient pas. Cela dit on peut encore imaginer que des perles se cachent dans les méandres de l'Internet mais cela est de plus en plus rare.

J'ai donc examiné la candidature de ton neveu et s'il est vrai qu'a priori son CV est adéquat, j'ai appliqué nos critères habituels de sélection et je t'en livre quelques uns ici, sans t'ennuyer avec les détails.

- Edgar est dans la fourchette d'âge, de savoir-faire, d'expérience, de genre, d'ethnie, etc. qui en effet lui permet d'être candidat.
- Mais son profil « imagination, originalité » tel que défini par l'analyse détaillée de ses réseaux d'amis en font un « clone » qui témoigne de trop peu d'originalité par rapport à nos objectifs. En d'autres termes : ses amis lui ressemblent trop.
- En outre ses achats récents, qu'il s'agisse de livres ou d'objets ou de voyages, témoignent non seulement eux aussi d'un côté trop conventionnel mais aussi quelque part d'une attitude dispendieuse compte tenu de ses revenus actuels. Comme tu le sais la division CARE a besoin d'un sérieux management de ses coûts et le profil d'Edgar ne laisse pas présager de bonnes décisions.

- Ses activités sur ses réseaux professionnels sont plutôt du type réceptif et il ne jouit donc d'aucune véritable réputation, ni en bien ni en mal, mais de nouveau cela ne joue pas en sa faveur. Notamment les divers sites de réputation le marque comme un individu « neutre », plutôt utilisateur que contributeur. Je n'ai retrouvé aucune discussion montrant des interventions pertinentes de sa part, ni du côté question, ni du côté réponse. Ses seules contributions sont sans grande valeur ajoutée par rapport aux discussions.
- Enfin, rien ne nous permet de penser qu'il a les qualités de leader que nous attendons aujourd'hui, il ne les a prouvées par exemple ni dans ses anciens jobs (il n'est pas « suivi » par ses anciens collègues, il ne les suit pas non plus), ni dans les jeux vidéos de collaboration auxquels il a participé jusqu'il y a quelques années. Sa capacité à mobiliser les autres et à trouver des ressources hors budget n'est pas évidente.

Je ne t'en dis pas plus et je te demande de ne pas diffuser ces informations pour les raisons bien connues de risque de discrimination, bien que ceux ci soient de plus en plus faibles depuis la directive de 2011 qui permet d'appliquer tous ces critères dès lors que le candidat en est tenu informé et que leur application est rationnelle et appuyée sur des instruments de mesure reconnus.

Bien à toi

Mathew

---