



Triste est de constater que de nos jours les promotions et les recrutements ne sont plus l'apanage de spécialistes de tous les domaines d'activités. Des gens qui ont prouvé par leurs expériences et leur potentiel toutes les capacités nécessaires à l'accomplissement d'une responsabilité professionnelle. Nous lisons tous les jours qu'il est devenu indispensable d'entretenir nos réseaux et ceci a des conséquences....

Les problèmes économiques, sociaux et politiques que nous vivons sont aussi affaire de compétences. Il est utopique de penser que nos agissements quotidiens dans le choix de nos dirigeants ne se fait pas sans le préjugé qu'impose le réseautage... La qualité et les compétences sont aujourd'hui moins importantes que les relations personnelles, voire, professionnellement intéressées ! La formation comme tremplin des bases de la connaissance fut longtemps sacralisée comme étant le chemin incontournable vers les sommets professionnels.

Aujourd'hui, il est bon de s'arrêter un instant pour regarder ce que nous construisons comme avenir. Car réaliste ou pas, il appartient à chacun d'entre nous de repenser le fondement de nos valeurs. Equité et éthique.....Deux mots porteurs d'espérance et de croyance dans un jugement d'impartialité ! Mais pouvons-nous encore aujourd'hui les associer à la réalité des recrutements ?

Des écrits [1] nous annoncent que : « les réseaux offrent un véritable instantané en trois dimensions alors qu'un CV se contente de fournir une caricature en noir et blanc, ceux-ci vont même plus loin puisqu'ils légitiment l'action comme offrant une image autrement plus performante lorsqu'il s'agit de jauger des aptitudes et de la personnalité des auteurs ».

Alors que penser de cette visualisation du paraître comme « force de travail » garante de la réussite future de son auteur ?! La réelle problématique de ce système est l'utilisation qui lui est dévolue. Nous mentionner que profiter de cette vitrine est un gage qualitatif des aptitudes et de la personnalité, me laisse perplexe.

Comment peut-on affirmer sur des bases aussi aléatoires, l'exactitude d'un potentiel humain. Il est évident que le CV en sa forme actuelle, n'est plus représentatif des personnes qui le transmettent et ne doit pas être abordé comme exhaustif. Il est une indication permettant de visualiser de manière succincte une partie des expériences et des formations qu'a suivies l'intéressé.

La validation d'un recrutement devrait, en tout temps, se faire sur des mises en situation permettant un jugement de valeur de la personne dans son futur environnement. Cibler et construire des actions concrètes permettant d'entrevoir le potentiel humain et professionnel du candidat. Répondre à cette argumentation en disant qu'il est trop onéreux et impensable de procéder à des « essais » systématiques, serait dangereux et certainement incomplet. Car la question qui se pose est : « **combien va coûter à l'entreprise ou à notre société de miser sur les mauvaises personnes** »....

Dr Philippe Grosjean / Management Consulting

[1] Article paru dans PME magazine de septembre 2010 page 20