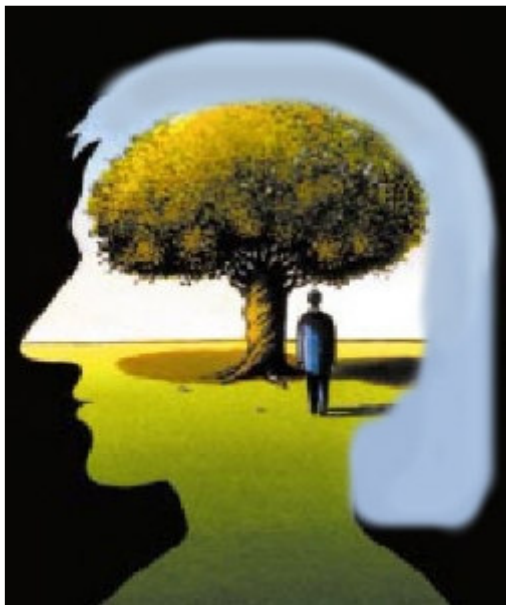


■ Expert

Recrutement : Intuition, inconscient et irrationnel

par Nicole Salez , lundi 6 juillet 2009

Dans une démarche de recrutement, l'intuition, l'inconscient et l'irrationnel sont parfois plus déterminants que...le dossier. Comment prendre en compte au mieux ces éléments afin de dégager le plus d' "objectivité". Explications.



"On oublie trop souvent que l'on ne recrute pas un CV mais un homme ou une femme..., souligne Véronique Rostagno, Directrice Ile de France de l'Institut Florian Mantione. Or, dans une démarche de recrutement, l'intuition, l'inconscient et l'irrationnel sont parfois plus déterminants que...le dossier. Afin de dégager le plus d' « objectivité » entre l'offre de poste et le profil, faire appel à un consultant externe peut être déterminant pour l'entreprise. Au sein de notre cabinet, nous veillons à prendre en compte au mieux ces éléments. Cette méthode nous permet d'optimiser nos missions depuis toujours. "

Le recrutement, un facteur de stress

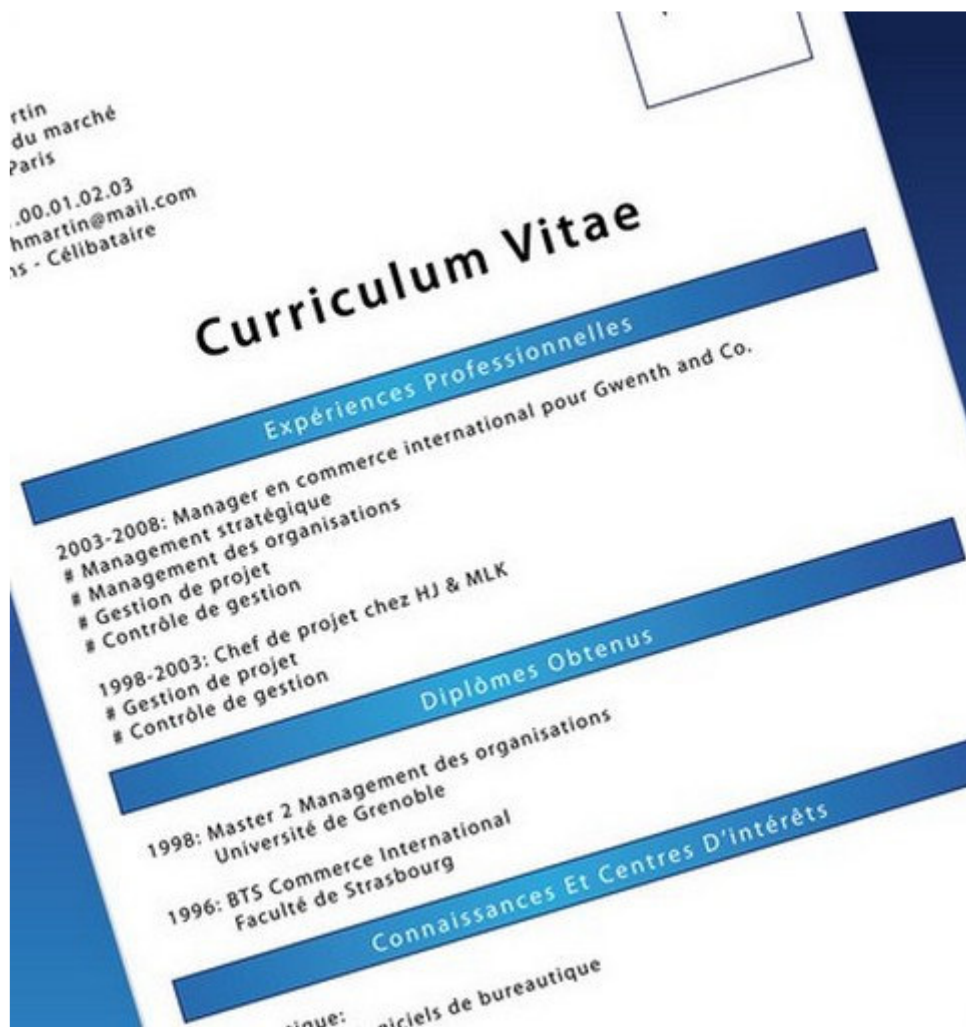
Pourquoi le recrutement reste t-il facteur de stress pour le recruteur(se) ? Il connaît l'entreprise, sa culture et ses valeurs. Il est (normalement) clair sur les compétences qu'il recherche pour le poste qu'il propose. Et pourtant, après lecture du dossier du candidat (de la candidate) (lettre de motivation, CV, résultats de tests), lors de l'entretien d'embauche, quelque chose risque de lui échapper... Au cours de cette première rencontre, deux personnes sont face à face dans une relation que ni l'un, ni l'autre ne maîtrise vraiment. L'intuition, l'inconscient et l'irrationnel de chacun des interlocuteurs vont être plus déterminants que ...le dossier.

L'intuition, l'inconscient et l'irrationnel

Qu'est-ce que l'intuition, l'inconscient et l'irrationnel et quelle part leur accorder dans une procédure de recrutement ? Peut-on développer son intuition ? Doit-on

suivre son intuition ? Peut-on parler de management intuitif ? Quel est le fondement de l'inconscient et existe t-il un inconscient collectif dans l'entreprise ? Quel crédit accorder à l'irrationnel ? Quid de l'astrologie, la numérogie, la morphopsychologie ? La graphologie est-elle comparable à ces pratiques ? Autant de questions à se poser.

« **L'intuition** est une forme de connaissance immédiate qui ne recourt pas au raisonnement. »* Attention : ne pas confondre avec le « hasard ». Il s'agit d'une posture de réflexion très en amont sur les besoins de son entreprise. Or, les femmes ont la réputation de faire plus souvent appel à leur intuition que les hommes, ou plutôt d'accepter de la prendre en compte. En général, la manager "intuitive" n'a pas de définition précise de la fonction ni du profil, elle se décide sur une rencontre, elle est créative, fait évoluer les règles de l'entreprise et rejette les à priori. Elle ne « clone » pas ses recrutements.



« **L'inconscient.** C'est l'ensemble des représentations qui échappent à la conscience du sujet à un moment donné ou de façon permanente. »* Les lapsus, actes manqués, oublis, erreurs, projections, sublimations, mécanismes de transfert, et tout le non verbal ; attitudes, regards, mimiques, intonations, le laissent émerger. Et pour qui sait écouter et observer, il s'agit d'indices qui permettent d'en savoir plus sur ses motivations profondes, qu'il s'agisse du recruteur ou du candidat.

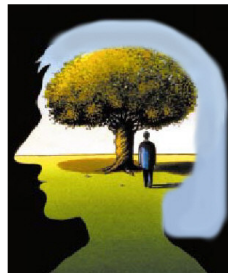
Enfin, **l'irrationnel**, c'est « ce qui est inaccessible ou même contraire à la raison »*. Parmi les outils irrationnels, on trouve l'astrologie, la numérogie, etc... C'est un sujet très débattu dans les media et combattu par les professionnels en entreprises et dans les cabinets de conseils en recrutement comme le Florian Mantione Institut.

Filtres et distorsions

Tous ces éléments agissent comme des filtres ou des distorsions de la réalité. Avec leur vision externe et leurs compétences, les cabinets de recrutement sont particulièrement à même, d'une part de les déceler, tant dans la relation avec le directeur des ressources humaines qu'avec les candidats, au cours des entretiens, d'autre part de les gérer. Ils permettent ainsi de faire une présélection des candidats(es) avec le plus grand soin et dans les meilleures conditions pour dégager le plus d' « objectivité » entre l'offre de poste et le profil. De quoi optimiser le choix du recruteur, dans un deuxième temps.

* Définitions du Petit Robert.

Portfolio



JPG - 56 ko
313 x 372 pixels