

## Des candidatures souvent sans réponse

**Le phénomène serait plus marqué en Suisse romande qu'ailleurs dans le pays, selon une étude de JobCloud**

Fabrice Breithaupt

**N**e pas recevoir de réponse après avoir postulé à une offre d'emploi. Beaucoup d'entre nous ont connu ou connaîtront un jour cette situation désagréable. La proportion de non-réponse en Suisse atteindrait en moyenne près d'une postulation sur deux. C'est ce qui ressort d'une étude du portail de l'emploi JobCloud portant sur le marché du travail helvétique, menée en collaboration avec l'institut LINK ce printemps, et dont les résultats ont été diffusés en octobre.

**Femmes plus concernées**  
À la question de savoir s'il leur arrive de ne pas recevoir de réponse à leur candidature, 25% des personnes interrogées dans notre pays répondent «parfois» et 23% «souvent», soit un total de 48%, tandis que 52% disent ne pas recevoir de réponse que «rarement».

Le phénomène semble plus courant en Suisse romande, où les sondés qui déclarent ne pas recevoir de réponse «souvent» ou «parfois» sont au total 58%, alors qu'ils sont 44% à déclarer cela en Suisse alémanique. Plus précisément, si la proportion de sondés romands qui répond «parfois» est identique à celle enregistrée chez les alémaniques (25%), la part de ceux qui répondent «souvent» est par contre plus élevée chez les francophones (33%) que chez les alémanophones (19%). Peut-être parce que les Romands envoient davantage de candidatures que les Alémaniques (*lire l'encadré*). Les femmes semblent aussi plus touchées (52%) que les hommes (44%).

Quant aux rares réponses reçues, JobCloud relève que, pour 80% des personnes interrogées,



Pour un emploi, les Romands postulent deux fois plus que les Alémaniques. Les premiers sont aussi deux fois plus nombreux que les seconds à déplorer ne pas recevoir souvent de réponse à leurs candidatures. GETTY IMAGES

«Le processus de recrutement est dans un état de déliquescence avancé, alors même que c'est l'un des enjeux majeurs pour les entreprises»



**Stéphane Haefliger**  
Cabinet Vicario Consulting

il s'agit parfois, voire souvent d'un courriel standardisé pour les informer que leur candidature n'a pas été retenue. Cette pratique n'est pas appréciée: 73% des sondés auraient souhaité recevoir une réponse personnalisée leur précisant les motifs du rejet de leur candidature.

Que pensent de tels résultats les professionnels romands du recrutement? Ceux que nous avons interrogés ne se disent en tout cas pas sur-

«Beaucoup de candidatures spontanées sont le fruit d'un arrosage sans réelle stratégie de recherche»



**Christian Oberson**  
Cabinet RHconseil

pris. Pour Stéphane Haefliger\*, membre de la direction du cabinet Vicario Consulting à Genève, qui affirme avoir «toujours poursuivi l'objectif de répondre humainement aux 100% des candidatures reçues», cette étude montre que «le processus de recrutement est en réalité dans un état de déliquescence avancé, alors même que c'est l'un des enjeux majeurs pour les entreprises». Selon lui, il faudrait pour-

suivre l'étude et «oser examiner les méthodologies d'entretiens (souvent moyenâgeuses), les techniques exotiques d'évaluation des compétences (graphologie et tests psychométriques faussement scientifiques), les processus de détermination salariaux (très empiriques, basés sur le budget), etc». Le spécialiste se désole: «Tout est à repenser.»

**Avalanche de postulations**

Pourquoi l'absence de réponse à une candidature est-elle si courante? Christian Oberson, directeur du cabinet RHconseil à Genève, qui assure répondre à «95%» des postulations reçues, voit deux explications principales. D'abord, le fait que «certaines entreprises considèrent malheureusement le traitement des candidatures comme une activité transactionnelle sans réelle valeur ajoutée». Ensuite, l'augmentation importante du nombre de postulations qui, d'après lui, est due à trois raisons: «La première est que le marché de l'emploi est difficile avec un grand nombre de personnes qui sont en recherche. La seconde raison est que les portails internet permettent de postuler rapidement et à grande échelle sans beaucoup d'efforts ni de réflexion. La troisième raison est que les ORP continuent à demander (*ndlr: aux chômeurs inscrits*) un minimum de postulations par mois, ce qui amène à des postulations alibis et non pertinentes», explique celui qui est aussi président de HR Genève, l'association cantonale des professionnels en ressources humaines.

Nos deux intervenants relèvent en particulier l'impact des candidatures spontanées, qui contribuent au phénomène: «Beaucoup d'entre elles sont le fruit d'un arrosage sans réelle stratégie de recherche», critique Christian Oberson. «La candidature spontanée équivaut à jouer à la loterie, abonde Stéphane Haefliger. Elle part du principe qu'au temps T, l'entreprise recherche exactement le même profil que le postulant et que le récipiendaire de l'offre possède le pouvoir décisionnel d'engagement. C'est un leurre total, une très mauvaise stratégie, totalement inefficace et consommatrice de ressources.»

**Du temps et de l'argent**

Les deux spécialistes relèvent aussi que traiter les candidatures et y répondre coûte aux entreprises du temps et de l'argent: «Répondre sans intervention humaine, au travers d'un ERP ou d'un HRIS (*ndlr: logiciels spécialisés dans le domaine des ressources humaines*) est rapide, mais il faut investir dans un système et le maintenir, ce qui n'est pas gratuit, explique Christian Oberson. Et les candidats qui sont confrontés à ces réponses presque automatiques s'adaptent et postulent à travers d'autres canaux, ce qui génère du travail, ou engorge les boîtes mails et les voicemail déjà surchargées.»

Face à une telle masse de candidatures à gérer, pas étonnant que certaines entreprises aient littéralement industrialisé leur processus de réponse: «À votre courriel de postulation, vous recevez une réponse immédiate, mais elle est standardisée et «crachée» automatiquement par un système, explique Stéphane Haefliger. Pour les entreprises, le processus est parfait du point de vue technique pour traiter plusieurs centaines de dossiers par an. Pour les candidats, le processus est catastrophique du point de vue humain.»

**Culture d'entreprise**

Ne pas répondre serait-il plus fréquent dans certains secteurs d'activité et dans certains types d'entreprises? Christian Oberson estime que la différence se fait plutôt «en fonction de la culture de l'entreprise et de son niveau de considération pour l'humain».

Stéphane Haefliger ne le dit pas autrement: «La non-réponse est plutôt l'indicateur de l'immaturation organisationnelle de l'entreprise et de sa culture d'entreprise. Et cela ne dépend ni de la taille, ni du secteur. Cela dit, généralement, les grands comptes semblent très organisés avec des chaînes décisionnelles complexes. Quant aux petites structures, c'est l'inverse: elles fonctionnent souvent sur un modèle d'organisation empirique, centré sur l'humain, mais déficiente sur les éléments administratifs.»

\* Stéphane Haefliger est aussi l'auteur de «DRH et manager, levez-vous!» Éditions EMS, Paris.

### Les Romands champions de la postulation

En quantité en tout cas, oui. Selon l'étude de JobCloud (*lire ci-contre*), les Romands postulent deux fois plus que les Alémaniques. Ainsi, l'année dernière, les premiers ont envoyé en moyenne 30 dossiers de candidature, contre 13 pour les seconds. «Le marché de l'emploi semble être plus compétitif à Genève que dans d'autres grandes villes suisses. Toutefois, il se peut aussi que les Suisses allemands postulent de façon plus sélective que les Romands», commente Davide Villa, CEO chez JobCloud, cité dans un communiqué de presse. L'étude de JobCloud montre aussi que les personnes âgées de plus de 45 ans candidaient en moyenne deux fois plus (25 dossiers en 2018) que les moins de 24 ans (12 dossiers). **F.B.**

## La consommation d'alcool sur le lieu de travail

L'œil du pro

**Marianne Favre Moreillon**  
Directrice  
Droit Actif



La consommation d'alcool pendant ou avant le travail est susceptible d'engendrer des situations à risques. Que peut faire l'employeur?

Baisse de la qualité du travail, mise en danger de la sécurité de collègues. Lorsque l'employé est

sous l'emprise de l'alcool au travail, il peut engager la responsabilité de l'employeur. Quelle attitude l'entreprise doit-elle adopter? Peut-elle licencier l'employé concerné avec effet immédiat?

Conformément à l'article 337 du Code des obligations (ci-après CO), l'employeur peut résilier le contrat de travail avec effet immédiat en cas de justes motifs. Un motif est justifié lorsqu'il est de nature à détruire le rapport de confiance essentiel à toute relation de travail. En pratique, le fait de travailler sous l'emprise de

l'alcool peut-il être de nature à rompre ce lien de confiance?

Selon le Tribunal fédéral (TF), l'ivresse au travail ne constitue pas un motif de licenciement immédiat s'il n'y a pas eu d'avertissement préalable. Il existe toutefois des cas particuliers dans lesquels un licenciement immédiat peut être justifié. Examinons plusieurs cas sur la problématique de l'alcool en milieu professionnel qui ont été tranchés par le TF.

Un licenciement immédiat peut être justifié lorsque l'employé a dépassé le taux d'alcool légal admis pour la fonction qu'il

occupe et s'il a mis en danger la sécurité de collègues ou de tiers.

En l'espèce, l'employeur avait licencié avec effet immédiat un chauffeur de poids lourds sur le tarmac de l'aéroport de Genève qui présentait un taux d'alcool de 0,5‰ alors que le règlement d'entreprise prévoyait une tolérance zéro. Ce licenciement immédiat a été considéré comme injustifié par le TF car l'employé n'avait commis aucune infraction pénale, n'avait pas mal accompli son travail et n'avait pas mis en danger la sécurité de ses collègues. L'employeur, après 23 ans

de services irréprochables de l'employé, aurait dû l'avertir au préalable.

Les circonstances doivent être considérées plus sévèrement lorsque l'employé exerce une fonction où la confiance joue un rôle primordial. En l'occurrence, un agent de détention a été surpris en train de boire du vin avec un détenu alors que la consommation d'alcool était strictement prohibée. La fonction occupée par l'employé requérait une intégrité particulière. Une telle proximité avec le détenu permettait de douter sérieusement de l'apti-

tude de l'agent à accomplir ses tâches. Le licenciement immédiat était justifié selon le TF.

Lorsqu'un avertissement préalable a été signifié, le licenciement immédiat est en principe justifié. Un technicien de scène s'est présenté à son travail sous l'emprise de l'alcool. L'employeur lui avait préalablement adressé deux avertissements pour les mêmes faits avec menace de licenciement. Le TF a alors considéré que le licenciement immédiat était justifié.

www.droitactif.ch