



Mai 2026

Quand le potentiel devient une menace



Et si nous écartions les mauvais candidats — parce qu'ils sont trop bons ?

Et si les plus grandes erreurs de recrutement ne provenaient pas du choix des mauvaises personnes — mais du fait de ne pas retenir les bonnes ?

Une décision rarement formulée : « Cette personne est trop forte pour moi. »

À la place, on entend : « Ne correspond pas tout à fait à l'équipe » « Peut-être un peu trop ambitieux(se) » « Nous recherchons quelqu'un qui s'intègre bien »

Cela semble raisonnable. Ce ne l'est souvent pas.

Le véritable problème est plus profond

Le leadership ne se résume pas à des responsabilités — il implique aussi du statut, de l'influence et du contrôle.

Et c'est précisément là qu'apparaît une tension rarement abordée : que se passe-t-il lorsqu'un candidat semble plus fort — techniquement, stratégiquement ou personnellement — que la personne qui recrute ?

La réponse inconfortable : cette personne n'est souvent pas retenue. Pas consciemment. Pas intentionnellement. Mais à travers des arguments apparemment rationnels qui convergent tous dans la même direction.

Comment cela se manifeste

Le profil recherché évolue subtilement. De « forte capacité stratégique » à « fiabilité opérationnelle ». De « transformationnel » à « adéquation culturelle ».

La discussion se déplace — de l'impact vers le confort. Et progressivement, l'objectif change : il ne s'agit plus de trouver la meilleure personne pour le poste — mais la plus compatible avec le système existant.

Pourquoi c'est dangereux

Les organisations affirment vouloir des personnalités fortes. Ce qu'elles entendent souvent : des personnalités fortes — à condition qu'elles ne bousculent pas trop les choses.

C'est là que naît la contradiction : La transformation exige des personnes qui remettent en question les structures. La croissance exige des personnes qui pensent plus vite que le système dans lequel elles s'inscrivent.

Lorsque ce sont précisément ces profils qui sont écartés, il n'en résulte pas un équilibre — mais une stagnation.

La question décisive

Et si la question centrale n'était pas : « Cette personne est-elle suffisamment compétente ? »

Mais plutôt : « Sommes-nous prêts à accueillir quelqu'un qui va nous challenger ? »

Tant que cette question reste sans réponse, les décisions seront biaisées — non par mauvaise intention, mais par une logique profondément humaine.

Ce que font différemment les instances de décision solides

Elles nomment cette dynamique — ouvertement et sans détour.

Elles dissocient insécurité personnelle et nécessité organisationnelle. Elles discutent d'impact plutôt que de simple adéquation. Et elles acceptent que les meilleures décisions soient rarement les plus confortables.

Car la vraie question n'est pas de savoir si l'on peut se permettre de choisir la meilleure personne. La vraie question est de savoir si l'on peut se permettre d'y renoncer.

Notre position

L'Executive Search est bien plus que l'identification de candidats. C'est une réflexion rigoureuse sur ses propres mécanismes de décision.

Nous le constatons régulièrement : la véritable limite ne réside pas dans le marché — mais dans la volonté de choisir la personnalité la plus forte.

L'harmonie et l'empathie jouent un rôle central dans ce processus. Elles sont essentielles — car les décisions naissent toujours de l'interaction entre des personnes, et non uniquement de profils.

Mais c'est précisément là que réside le défi : L'empathie ne doit pas devenir un moyen d'éviter les tensions. L'harmonie ne doit pas se substituer à la bonne décision.

Notre rôle est de rendre ces dynamiques visibles. Non pas pour provoquer — mais pour permettre de meilleures décisions.

Car les échecs de recrutement résultent rarement d'un manque de qualité dans le vivier de candidats. Ils résultent de compromis.

Et c'est précisément là que se joue la différence — entre un bon recrutement et un recrutement courageux.

Avec nos cordiales salutations

Vinci - Executive Search SA



Vinci - Executive Search SA

Chollerstrasse 32
CH-6300 Zoug

Téléphone: +41 41 740 35 35
info@vinci-es.ch
www.vinci-es.ch

Cet e-mail a été envoyé par [{{ contact.EMAIL }}](#)
Vous avez reçu l'e-mail, ainsi que la newsletter envoyée.

[Se désinscrire](#)

[Mettre à jour le
profil de la
newsletter](#)

