

Institut des Hautes Etudes Commerciales	Niveau	deuxième Année SG
Gestion des Ressources Humaines	Durée	2 heures
Session de contrôle	Nbre-P	2Pages
Juin- 2004/2005	Document	non autorisé.

Les demi-vérités dans les CV Une personne sur trois maquille les faits, les hommes davantage

Gauthier Bernard

Un candidat sur trois falsifie son curriculum vitae. Et ce résultat est en hausse de 9 % par rapport à 1998, selon une étude réalisée par la firme torontoise Infocheck, qui se spécialise dans les vérifications d'antécédents d'emplois. "C'est au chapitre du niveau d'éducation et de formation - 42 % - qu'on enregistre le plus haut taux de mensonges; plusieurs candidats sont prêts à risquer le tout pour le tout pour obtenir l'emploi de leur rêve", explique Paul Monet, partenaire associé d'Infocheck.

L'entreprise note que les problèmes d'absentéisme, d'exagération des tâches ou des responsabilités et de performance sont les éléments des CV où les candidats ont le plus tendance à exagérer. Et, fait à noter, ce sont les hommes qui ont la plume la plus tordue et qui, en outre, accusent le plus grand nombre de conflits de personnalité au travail, par rapport aux femmes, dans une proportion de 63 % contre 37 %.

Paul Monet note également que les hommes en général ont cette tendance de "maquiller" un peu plus leur CV que les femmes. "Ces gens croient que plusieurs entreprises ne vérifient pas leurs antécédents; ils s'imaginent que certaines informations passeront inaperçues, mais ils ont tort. Des candidats utilisent même de faux diplômes pour laisser croire qu'ils ont complété leur niveau d'éducation." Les candidats mentent souvent sur la durée de leur mandat, de leur fonction ou de leurs tâches.

"Les entreprises réalisent maintenant qu'elles peuvent perdre beaucoup d'argent en embauchant une personne qui ne possède pas le profil recherché", affirme Paul Monet. Selon les résultats de son étude, les coûts de remplacement d'un employé congédié peuvent facilement atteindre trois fois son salaire annuel. C'est pourquoi une agence comme Key CV enquête maintenant sur 25 000 candidats à chaque année. Non seulement on vérifie les informations du CV, mais on soumet les candidats éventuels à une série de tests visant à vérifier leur profil émotif, comportemental et créatif. On place même les candidats dans des situations virtuelles pour analyser leurs réactions. Des vérifications bancaires, criminelles, personnelles et professionnelles peuvent être fournies en moins de cinq jours à tout employeur. "Nous vérifions toujours auprès de deux personnes de l'entreprise", raconte un responsable de l'agence Key CV.

Mr Monet ajoute :

"Il est important de choisir des spécialistes gagnants et différents les uns des autres et de s'assurer d'une excellente compatibilité entre tout le monde. C'est ce qui fait la force d'une entreprise, à l'image d'un club de hockey qui sait choisir de bons joueurs. L'embauche, l'intégration et la formation d'un employé coûtent très cher et on veut maximiser toutes nos chances de succès en agissant ainsi."

Les Affaires; Management, samedi 25 mars 2000, p. 25

Questions:

- 1- Quelles sont les méthodes et les procédures de sélection utilisées lors d'une opération de recrutement? Est-il souhaitable de multiplier les méthodes de sélection des candidats? **Argumenter votre réponse.** (4points)
- 2- Lors de la recherche de candidature, le responsable des Ressources Humaines (le recruteur) peut utiliser plusieurs outils afin de collecter un maximum d'informations sur les candidats. **Identifiez et définissez** les principaux outils qui peuvent être mis en œuvre. (4points)
- 3- Quel est l'intérêt du CV comme outil de sélection? Peut-on se contenter de cet outil dans un processus de recrutement ? **Justifiez votre réponse.** (3points)
- 4- Par quoi peut-on expliquer la prolifération³ du phénomène de falsification des CV? (3points)
- 5- **Quelles solutions** proposez-vous en tant que responsable d'une entreprise pour faire face au phénomène de maquillage des CVs en Tunisie ? (3points)
- 6- Vaut-il mieux faire le recrutement par soi-même ou par des agences spécialisées? **Justifier à chaque fois votre réponse.** (3points)

³ Prolifération = multiplication, développement rapide d'un phénomène.

1-les méthodes et les procédures de sélection utilisées lors d'une opération de recrutement.

* on peut citer plusieurs :

- l'entretien direct/indirect
- le dossier de candidature
- les données biographiques
- les références professionnelles
- la graphologie
- les essais professionnels
- Les tests psychométriques (de personnalité, d'aptitude, QI...)
- Les centres d'évaluation des potentiels...

* la multiplication des méthodes de sélection n'est pas une fin en soi, il faut cependant nuancer quand est-ce qu'il est souhaitable de multiplier les méthodes et quand est-ce qu'il n'y a pas lieu de le faire. Exp : pour un poste clef (chef d'Etat-major) il y a lieu de pousser l'exploration dans la sélection d'un tel candidat. Ce qui ne se justifie pas lors d'un poste simple.

2-le responsable des Ressources Humaines (le recruteur) peut utiliser plusieurs outils afin de collecter un maximum d'informations sur les candidats.

a- le formulaire de demande d'emploi (identification) :

- la plupart des entreprises l'utilisent. Les raisons qui justifient cette pratique sont doubles :
- * l'uniformisation des renseignements sur les candidats.
- * la facilité de traitement de ces formulaires.

b- le curriculum Vitae (CV) : le CV se présente comme un bilan objectif qui résume des faits précis :

- * les coordonnées personnelles
- * la formation scolaire, académique et professionnelle
- * les expériences de travail
- * les activités personnelles en regard de l'emploi désiré.

Le CV est en quelque sorte « la carte d'affaire » de l'individu qui offre ses services à une entreprise. Pour l'entreprise, c'est un document qui donne au recruteur « un flash » sur le candidat et sert à de multiples fins :

- pour la présélection de candidats en vue de postes à combler
- pour garnir le réservoir de candidats en vue de poste vacants
- pour orienter l'entretien et les discussions avec les candidats à interviewer.

c- la correspondance écrite/téléphone/Internet

La correspondance écrite, le téléphone... sont des outils souvent utilisés dans le processus de recrutement. En effet, la lettre d'accompagnement du CV (demande d'emploi), la lettre de rappel au cas où le premier envoi serait demeuré sans réponse, la lettre de remerciement à la suite d'une entrevue, la lettre de réponse à l'employeur ainsi que le téléphone, ou Internet qui servent à communiquer plus rapidement avec le candidat ou vice versa, ne sont là que quelques instruments ou outils utilisés lors du recrutement.

La lettre d'accompagnement (demande d'emploi)

3-l'intérêt du CV, (déjà précité dans la question précédente : pour l'entreprise, et pour le candidat)

Oui, dans le cas où le poste ne nécessite pas d'avantage d'exploration.

Non, car il y a souvent un écart entre le CV et certains aspects recherchés chez le candidat telles : la capacité de communication, d'argumentation, de direction d'équipe de travail...etc.

4- Nous pouvons expliquer la prolifération du phénomène de falsification des CVs aux éléments suivants :

- la volonté de décrocher l'emploi/ le poste à n'importe quel prix.
- la volonté d'augmenter ses chances par rapport à d'autres candidats.
- la recherche continue d'une image de la « perle rare »
- laisser croire que l'entreprise est devant un candidat intéressant.

5- la solution peut revêtir plusieurs formes

- * vérifier l'authenticité de ce qui est avancé par le candidat
- * utiliser les références professionnelles (donner le coup de fil à l'employeur précédent...)
- * pousser l'entretien et utiliser des tests visant à vérifier le profil émotif, comportemental et créatif.
- * user des banques de données permettant la vérification bancaire, criminelle, personnelle et professionnelles...

6-l'agence spécialisée est une source de recrutement parmi tant d'autres. Cependant, elle offre des avantages mais accuse des inconvénients

- * Les avantages : efficacité, confidentialité, banques de candidats qualifiés...
- * Inconvénients : coûts élevés.

Partant de cela, il y a lieu de remarquer qu'il n'est pas intéressant de passer par une agence lorsque le profil recherché n'exige pas du professionnalisme, des aptitudes de communication poussées, de direction d'équipes, une expérience de plusieurs années...etc. Une recherche simple en interne, ou auprès d'autres sources (les candidatures spontanées récentes, les relations personnelles, les bureaux de placements, les médias d'information... peut suffire dans ce cas).

