



Auteur : Didier Reuter
www.bookiner.com

Usage libre de droits (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

Emploi / Recrutement

Contrôle de candidature

Sommaire

- . **Les limites de la légalité**
- . **Les investigations habituelles des recruteurs**

CONTRÔLE DE CANDIDATURE

LES LIMITES DE LA LÉGALITÉ

Malgré le fait qu'il soit légitime de limiter les risques lors d'une embauche, l'employeur ne peut toutefois s'autoriser à franchir la ligne rouge de certaines questions et procédés. Lorsque le recruteur essaie de gratter la couche de vernis pour découvrir la personnalité réelle du candidat, la tentation est alors grande d'en savoir un peu plus possible en n'hésitant pas à franchir la limite de la légalité. Pourtant en ce domaine, la règle est simple : Toutes les questions posées doivent avoir un lien direct avec l'emploi proposé sachant que selon la jurisprudence *«L'employeur doit vérifier lui-même les mentions figurant sur le CV»*.

La loi du 31 décembre 1993 est formelle à ce sujet : tout renseignement obtenu sur un candidat doit avoir *«un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou l'évaluation des aptitudes professionnelles»*. Pourtant l'astuce des recruteurs consiste à contourner les questions directes en rebondissant sur ce qui vient d'être dit, en proposant des réponses facultatives ou sans que le candidat soit obligé de répondre.

1. Ce qu'il est possible de faire ou demander

- . Vérification des diplômes et des certificats de travail en demandant aux candidats de venir avec les originaux ;
- . «Apprécier» une certification du CV via un organisme spécialisé sans que cela soit toutefois rédhibitoire ;
- . Se renseigner directement auprès des anciens employeurs à condition d'avoir l'accord du candidat, de préférence par écrit ;
- . Demander les 3 derniers bulletins de paie bien que le candidat puisse légalement refuser ;
- . Demander un extrait n°3 du casier judiciaire (condamnations à plus de 2 ans de prison) pour les entreprises sensibles à la sûreté ou au secret défense ;
- . Signature d'un accord avec le candidat pour engager une procédure d'enquête confidentielle poussée (entreprises sensibles à la sûreté, secret défense) ;
- . Imposer une enquête médicale approfondie (entreprises sensibles à la sûreté ou lorsque le métier est physiquement exigeant), ce qui est interdit dans les autres cas.
- . Utiliser les services d'un détective privé dans les limites légales de l'usage de l'information.
- . Utilisation de tests psychotechniques, analyses graphologiques, etc., dans un cadre de confidentialité.

2. Ce qu'il n'est pas possible de faire ou demander

- . Les questions directes d'ordre privé : mœurs, convictions politiques, religieuses, syndicales, sexuelles, ethniques, nombre de points restant sur le permis de conduire... sont interdites ;
- . Se renseigner sur l'état de santé du candidat ou demander à une femme si elle est enceinte ;
- . S'informer sur les antécédents judiciaires et demander un extrait de casier judiciaire, sauf dans certains cas (convoyeurs de fonds, agents de sécurité) ;
- . S'informer sur d'éventuelles procédures engagées aux prud'hommes ou sur les interdictions bancaires ;
- . Utiliser des questionnaires d'embauche trop indiscrets, lorsque n'est pas indiqué la mention «facultatif» ;
- . Utiliser des fiches de renseignement portant des indications douteuses sur le candidat ;
- . Demander des informations aux candidats comme à leurs anciens employeurs sur leurs vies privées ;
- . Prendre les devants pour l'ancien employeur en menant de lui-même une campagne de dénigrement contre tel ou tel salarié quittant l'entreprise ;
- . Prise de contact officieuse entre employeurs afin de se renseigner, sans que le candidat ne soit au courant (en ce domaine, il est recommandé à la personne licenciée d'obtenir que soit incluse au moment de la tractation de départ une clause de confidentialité sur les motifs de son licenciement) ;
- . Vérifier précisément la rémunération actuelle ;
- . Utilisation de tests de dépistage destinés à savoir si un candidat consomme de la drogue, de l'alcool (analyse des cheveux) ou est atteint d'une maladie quelconque.

LES INVESTIGATIONS HABITUELLES DES RECRUTEURS

Afin de démasquer le *Mister Hyde* derrière le bon docteur *Jekyll* du candidat parfait, les recruteurs savent utiliser différentes méthodes afin d'éviter à l'entreprise d'avoir affaire à un truand, à un psychopathe, à un sous-marin (espion envoyé par des entreprises étrangères) ou à un individu ayant tendance à enjoliver la vérité.

. Observation de l'apparence et de l'attitude physique

En règle générale, l'habit fait le moine pour le recruteur considérant que l'attitude et l'apparence physique en disent long sur la véritable nature du candidat.

Ainsi, la première source d'information s'applique à détailler le regard et l'attitude générale. Le look est également passé au crible (chaussures, chemise élimée, ongles sales, coiffure ringarde...).

. Validation des éléments du CV

Le meilleur sérum de vérité pour faire «parler» un CV consiste à demander des dates, des faits, des noms et des chiffres précis, afin de vérifier l'exactitude de ce qui est indiqué. La seconde approche consiste à pousser l'interlocuteur dans ses retranchements à propos de son expérience professionnelle (sa place exacte dans l'organigramme ; le nombre réel de personnes encadrées ; les limites exactes de la zone géographique ; le rôle véritablement tenu dans tel projet ; les résultats chiffrés obtenus ; le faire parler dans la langue dite couramment pratiquée ; préciser le contenu exact du salaire mensuel... Une troisième méthode consiste à organiser plusieurs interviews avec des personnes différentes en confrontant ensuite les réponses déjà obtenues.

. Vérification des diplômes et de la fonction actuelle

Le premier réflexe du recruteur est de jeter un coup d'oeil sur les annuaires des anciens des grandes écoles ou des universités. La seconde précaution prise est de contrôler la fonction actuelle du candidat en appelant le standard de son entreprise en feignant de lui adresser un courrier, puis poser une ou deux questions de contrôle sur son rôle présumé dans l'entreprise (ex. : M Untel est-il bien responsable de...).

. Renseignement auprès des anciens employeurs

Lorsqu'un contact est pris avec un ancien employeur le résumé idéal du questionnement est le suivant : Comment s'est déroulé votre collaboration avec M. Untel ? ; Pourquoi vous a-t-il quitté ? ; Le croyez vous apte à assumer le poste qu'on lui propose ? ; Seriez-vous prêt à travailler de nouveau avec lui ?

. Se faire conseiller par un psychologue

L'objectif est surtout de repérer les profils particulièrement nuisibles à l'entreprise : paranoïa, perversion, esprit caractériel ou obsessionnel. Il existe également toute une batterie de tests de personnalité dont la fiabilité, pour certains, reste encore controversée dans leurs capacités à donner une appréciation générale fidèle et certaine.

. Mettre le candidat en situation

Le but est de découvrir la face cachée des candidats dans le cadre d'une simulation d'activité ou de jeu de rôle dans le but d'estimer la pertinence des qualités et des compétences du candidat. Une autre méthode plus informelle consiste à observer la manière de conduire un véhicule, ce qui peut en dire très long sur la personnalité du candidat (conduite maîtrisée, dangereuse, irrespectueuse, prudentielle, timorée...)

. Recourir aux services d'un détective privé

Il s'agit le plus souvent d'un usage réservé aux cadres de haut niveau (dirigeant, administrateur, fondé de pouvoir, financier...) afin de minimiser les risques. Dans les entreprises classées «secret défense» ou «confidentiel défense» ce sont les renseignements généraux que se chargent d'effectuer une enquête préalable ou encore la DPSD (Direction de protection et de sécurité de la défense). En règle générale, les individus qui ont un casier judiciaire, un penchant pour l'alcool, la drogue ou le jeu, qui ont des dettes importantes ou appartiennent à un parti politique violent ou à une secte, sont écartés. La raison officiellement invoquée pour justifier ce type de renseignement est d'éviter que «*des profils vulnérables ne soient approchés par des puissances étrangères*».

LES RÈGLES EN MATIÈRE DE RENSEIGNEMENT SUR UN POSTULANT

Selon Joël Grangé, avocat au cabinet *Gide Loyrette Nouel*, il existe plusieurs règles à respecter pour mener des investigations poussées sur un candidat :

- . Que celui-ci soit mis préalablement au courant des méthodes et des techniques de recrutement utilisées à son encontre ;
- . Qu'il soit averti des recherches effectuées sur son compte, sachant que cette éventualité doit être également soumise au CE pour information et consultation ;
- . Que le résultat des tests et des enquêtes reste confidentiel ;
- . Que les questions posées permettent uniquement de s'assurer que la personne est bien apte à occuper le poste.