



Auteur : Didier Reuter

[www.bookiner.com](http://www.bookiner.com)

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

## **RECRUTEMENT**

Une discrimination latente

Une tendance à embellir son CV

Le diplôme en recul

Chasseur de tête, "l'Off limits"

Coût moyen d'une chasse de tête

1/3 des CV inexacts

Les e-candidatures

Entretien d'embauche, les loisirs qui font la différence

## UNE DISCRIMINATION LATENTE (2006)

Une récente enquête de l'Apec indique qu'un grand nombre de recruteurs «maison», ainsi que dans les cabinets professionnels, pratiquent quotidiennement une discrimination à la lecture du CV. Presque 1 cadre sur 3 ne s'y trompe d'ailleurs pas en ressentant une discrimination à la lecture du profil demandé (annonce presse et Internet) ou lors de l'entretien.

**Les 4 principaux critères «discriminants» de sélection utilisés couramment par les recruteurs sont :**

- . 70% L'âge
- . 44% Le nom, prénom
- . 35% La photo
- . 34% La situation familiale

## UNE TENDANCE À EMBELLIR SON CV (2004)

D'après une enquête réalisée par *Accountemps Intérim* auprès des DRH de 8 pays, il ressort pour 34% d'entre eux que les candidats ont une grande tendance à embellir leurs parcours professionnels. En France, il s'agirait principalement de survaloriser le contenu réel des précédents postes, la maîtrise des langues ainsi que les qualités personnelles de management.

## LE DIPLÔME EN RECUL (2004)

Des travaux menés par 3 chercheurs d'Oxford ont montré que les 3/4 des offres d'emploi publiées dans la presse ne mentionnent aucun niveau d'études. Même si cela se passe en Angleterre, il semble se dégager une tendance lourde dans les entreprises en vue de sélectionner les candidats moins en fonction des diplômes mais davantage sur les qualités personnelles : présentation, élocution, dynamisme, esprit d'équipe... Ce phénomène commence à s'étendre en dehors des métiers de service (hôtellerie, restauration...) pour concerner maintenant les fonctions administratives ou financières.

## CHASSEUR DE TÊTE, L'«OFF LIMITS» (2002)

Apparue en 1946 aux Etats-Unis, l'«exécutive search» plus connue en France sous l'appellation de chasse de tête regroupe 1.350 cabinets. 180 déclarent s'y consacrer exclusivement, les autres mixant cette méthode avec les annonces. Dans l'Hexagone, 6 principaux cabinets internationaux réalisent 70% des recrutements de dirigeants confiés à des chasseurs de tête. L'étude annuelle du *Syntec Recrutement* confirme que 52% des 14.919 recherches menées à bien en 2000 l'ont été via la chasse de tête. En Europe, la France arrive au 3<sup>e</sup> rang avec une part de marché voisine de 15%, contre 21% en Allemagne et 23% au Royaume-Uni. Alors que la durée moyenne d'une mission est de 160 à 180 jours, le délai pendant lequel le cabinet s'interdit d'aller débaucher des cadres supérieurs chez son propre client (off limits) est fixé en moyenne à 2 ans. Pourtant sous la pression des grands métiers, ce délai est passé de 2 à 1 an et se limite souvent à la division ou à la fonction pour laquelle le recrutement a été effectué en off limits. Cette règle reste toutefois fluctuante, car soumise à la pénurie de candidats ou au retournement de conjoncture.

**. Principaux moyens utilisés par les cabinets de chasse de tête sur l'ensemble des recrutements effectués en France (base 2000) :**

- 52% Approche directe exclusivement
- 34% Annonces exclusivement
- 14% Approche mixte

## **COÛT MOYEN D'UNE CHASSE DE TÊTE (2002)**

Le tarif régulièrement pratiqué en chasse de tête correspond à 33% du salaire brut annuel prévu + un bonus + les frais forfaités (10 à 15% pour une recherche nationale, davantage pour une recherche internationale) + les frais de déplacement réels. Le minimum de facturation s'établit entre 30.000 et 33.000 € avec un plafond d'environ 100.000 €. L'échéancier de paiement se divise en 3 parties égales : 1/3 à la commande, 1/3 à 30 jours ou à la présentation du premier candidat, 1/3 à 60 jours ou à l'achèvement de la mission.

## **1/3 DE CV INEXACTS (2002)**

35% des CV contiennent des inexactitudes sur la formation (niveau, école, diplôme). C'est du moins le constat fait par le cabinet *Florian Mantione Institut* dans une étude initiée en juin 2000. Dorénavant afin d'éviter toute suspicion, de plus en plus de candidats diplômés, et naturellement les recruteurs, ont tendance à faire certifier les CV auprès d'entreprises spécialisées : Ceriv ([www.ceriv.fr](http://www.ceriv.fr)) ou Verifdiploma ([www.verifdiploma.com](http://www.verifdiploma.com)).

## **LES E-CANDIDATURES (2000)**

Selon l'*APEC*, 77% des cadres utilisent l'Internet pour chercher un emploi. Cette proportion atteint même 86% chez les jeunes diplômés. Les 3 principales catégories de sites qui sont le plus visitées sont : les sites emploi, les sites des entreprises et les sites de la presse. 9 internautes sur 10 visitent un site pour faire acte de candidature en réponse à une offre d'emploi et 2 sur 3, le font par candidature spontanée. Selon 60% d'entre eux, l'usage d'Internet ne modifie pas le taux de réponse des entreprises (pas d'effet vitesse). Il existe près de 500 sites d'emploi privés, à côté des 2 principaux sites officiels de l'*ANPE* ([anpe.fr](http://anpe.fr)) et de l'*APEC* ([apec.asso.fr](http://apec.asso.fr)). Les plus intéressants sont toutefois ceux avec lesquels il est possible de déposer une candidature, tout en bénéficiant d'une alerte par e-mail lorsqu'une offre correspond au profil déposé. Rappelons que selon les dernières estimations, l'utilisation d'Internet par les entreprises françaises n'intervient que pour 3% des embauches.

### **. 10 Principaux sites permettant de déposer une candidature avec alerte mail :**

[apr-job.com](http://apr-job.com)  
[cadreemploi.fr](http://cadreemploi.fr)  
[cadresonline.Com](http://cadresonline.Com)  
[cybersearch.fr](http://cybersearch.fr)  
[emailjob.com](http://emailjob.com)  
[emploicenter.com](http://emploicenter.com)  
[jobpilot.fr](http://jobpilot.fr)  
[monster.fr](http://monster.fr)  
[planetcareer.fr](http://planetcareer.fr)  
[stepstone.fr](http://stepstone.fr)

## **ENTRETIEN D'EMBAUCHE, LES LOISIRS QUI FONT LA DIFFÉRENCE (Avant 2000)**

En France, la conduite de l'entretien d'embauche est l'une des plus guindées des pays occidentaux. Il est placé sous le double signe de l'apparence et de la bonne impression. Aussi se montrer intéressant, faire la différence et sortir du lot face à un recruteur professionnel ou à un chef d'entreprise, est une épreuve assez difficile pour un jeune prétendant, d'autant que souvent le rapport de force ne joue pas en sa faveur. La référence aux loisirs pratiqués est quelquefois un moyen pour le recruteur de se faire une idée plus précise de la personnalité. Il convient dès lors de se méfier des mentions se rapportant à des loisirs qui «tuent», en préférant parler des hobbies qui peuvent impressionner favorablement.

**1° Mention de loisirs qui «tuent» :**

- . Séjours exotiques dans un ashram, séminaires zen....
- . Ikebana (art floral japonais), canevases, tableau en fil ou macramé
- . Pratique de la poésie
- . Voyages touristiques communs
- . Philatélie
- . Ski, natation, surf...

**2° Les loisirs qui impressionnent :**

- . Aïkido
  - . Karting
  - . Rugby
  - . Théâtre, Opéra
  - . Jeu de go
  - . Mission humanitaire
- et naturellement tous ceux qui indiquent le courage, de l'endurance, de la persévérance.