

# La vérification de CV assainit la relation entre employeurs et candidats

Systématisée dans les pays anglo-saxons, la vérification de documents n'est pas dans les habitudes culturelles françaises. Si les employeurs la pratiquent, c'est plus souvent de façon dissimulée que pleinement assumée. Pourtant, le Code du Travail exige que les entreprises aient l'accord du candidat pour vérifier diplômes et parcours professionnels. Voici trois bonnes raisons de vérifier les CV dans les règles de l'art.

Parce que la barrière culturelle évolue

Dans les pays anglo-saxons, que ce soit pour un appartement ou pour un job, impossible de postuler sans que les documents transmis par le candidat ne soient vérifiés. En France, il y a à peine cinq ans, le marché de la vérification n'était pas très porteur. En cause, la barrière culturelle du pays allergique aux contrôles en tous genres. Pourtant, la technologie offre aujourd'hui de nouveaux outils pour rassurer les recruteurs et certifier les candidats.

Au croisement de la libéralisation du marché et des avancées technologiques qui ont fait évoluer les usages comme les exigences, le recrutement est passé, à son tour, par la transformation digitale. En effet, des solutions de « sourcing » pour récolter des CV plus intelligemment (comme Multiposting ou Flatchr) ou pour évaluer la compatibilité comportementale entre employeurs et futurs employés émergent de plus en plus (comme AccessFirst ou Monkey tie). Face à de tels changements qui viennent bouleverser le schéma d'embauche classique, basé sur la confiance entre un employeur et un candidat, un terreau propice à la validation préliminaire du parcours professionnel émerge dans les grands groupes comme dans les start-ups.

Parce qu'il faut assainir la relation entre recruteur et candidat

Un employeur français sur deux juge les CV peu fiables. Pour être rassuré, un employeur sur trois admet ainsi contrôler les références de ses candidats. En demandant une copie des diplômes à leurs candidats et en contactant une caution hiérarchique de l'entreprise où ils ont précédemment travaillé, ils souhaitent vérifier que le profil correspond bien aux compétences présentées sur le CV. Des pratiques assez superficielles, puisque le recruteur récolte des informations qui ne sont pas nécessairement factuelles donc peu objectives. On peut donc non seulement s'interroger sur l'efficacité de ces méthodes mais aussi sur leur légalité puisqu'elles ont tendance à se faire dans la dissimulation. Or, le Code du Travail ainsi que la CNIL stipulent que « l'entreprise qui a recours à la vérification de diplômes et de parcours professionnels a l'obligation d'en informer le candidat ».

Si les candidats qui trichent sur le papier sont nombreux, cela vient en grande partie d'une réalité made in France. La surenchère de mensonges pour démarquer sa candidature puise en effet son origine dans les attentes démesurées des recruteurs : à mesure que les postulants présentent des qualités exceptionnelles, les employeurs exigent des profils extraordinaires. Ces mécanismes mis en place pour assurer à l'entreprise des profils compétents ne permettent pourtant pas de délivrer les

informations qui rassurent réellement les recruteurs. Néanmoins, les annonces qui poussent à tricher avec la vérité, suivies d'une vérification dissimulée des CV qui forcément, réserve de mauvaises surprises, instaurent une relation malsaine entre les deux partis.

Parce que la crise pousse au risque zéro en termes de recrutement

Conjoncturellement, la France sort d'une crise d'embauche violente et longue. Si l'économie repart, elle garde encore des séquelles des années passées : les employeurs sont extrêmement frileux à l'idée de prendre des risques. En effet, un mauvais recrutement coûte à minima 6500€, pour une entreprise, au-delà des conséquences en interne et sur les relations avec ses partenaires. Par ailleurs, de mauvaises habitudes de recrutement peuvent causer un turnover - un cercle coûteux qui n'est bon ni pour l'entreprise, ni pour son image.

La vérification de CV intervient pour filtrer les profils et donc : limiter ces risques. L'idée n'est pas d'influencer la décision d'embauche en soi, mais de valider ou de contrarier l'avis qu'un employeur s'est fait de son candidat. Si ce dernier n'en pâtit pas nécessairement, le CV vérifié permet non seulement à l'entreprise de limiter le turnover et de mieux embaucher. Le candidat, lui, gagne à être transparent. En acceptant ouvertement la vérification, il se démarque, se présente comme digne de confiance, et réaffirme ainsi sa volonté de rejoindre l'entreprise à travers cette étape supplémentaire imposée. Un profil BAC +3 vérifié pourrait ainsi avoir davantage de valeur aux yeux d'un employeur qu'un CV avec BAC +5.

Au carrefour d'une sortie de crise et de la digitalisation des process RH, la vérification des CV apparaît comme une procédure incontournable pour coupler gain de temps et assurance d'une embauche réussie. Si cela ne s'applique pas à tous les métiers, notamment ceux qui ont trait à l'artistique, la vérification de CV peut être extrêmement bénéfique pour des secteurs comme l'assurance, la banque et pourquoi pas la politique, qui souffrent de polémiques. Le dernier exemple en date étant celui de Bruno Le Roux (l'ex-ministre de l'intérieur) qui se prétendait ancien élève de HEC et l'ESSEC sur son CV alors qu'il est en réalité, titulaire d'un DEA de Stratégie et Management à Paris X, en partenariat avec HEC et l'Essec, nuance.

Si les entreprises gagnent du temps et de l'argent en vérifiant le CV des candidats, de manière légale et transparente, elles ne doivent néanmoins pas perdre de vue qu'elles ont un rôle à jouer pour faire baisser les chiffres de la triche. Il serait en effet bénéfique qu'elles formulent des annonces plus claires et accessibles aux profils qui n'ont peut-être pas LE diplôme prestigieux ni toutes les compétences exigées mais suffisamment de qualités pour être LE candidat idéal.