

**Abonné(e)
au journal?
Pensez au digital!**

Activez votre compte digital
24heures.ch/activez

24heures

Banque/Assurance	2	Bâtiment/Construction	8 à 9
Cadres	2 à 4	Enseignement	9
Commerce/Administration	5	Vente/Représentation	9
Finance/Comptabilité	5	Petites annonces	9
Informatique/Télécoms	5		
Industrie/Ingénierie	5		
Restauration/Hôtellerie	5		
Arts et métiers	6	Formation	
Médical, paramédical et social	6 à 7	Un projet pilote dans le domaine de l'électricité mis sur pied à Genève.	10
Emplois divers	7 à 8		

Pour insérer
une annonce emploi,
contactez votre conseiller
personnel



Christian Frey
au 021 349 50 53

tamedia
publications romandes

mytamedia.ch

24 Emploi

14 OFFRES

Les recruteurs peinent à déceler les mensonges des candidats

Mentir à l'entretien d'embauche serait monnaie courante. Et les recruteurs n'y voient que du feu. Mais un chercheur propose des solutions

Francesca Sacco

Comment déjouer les candidats qui mentent lors des entretiens d'embauche? Une quantité de méthodes et d'outils parfois très sophistiqués ont été développés à cet effet: questions croisées, mises en situation, tests de personnalité, clés d'interprétation du langage non verbal, logiciels d'analyse vocale pour identifier les changements d'intonation suspects... Mais les chercheurs d'emploi continuent de mentir aux entretiens d'embauche: un candidat sur cinq transige avec la vérité et les recruteurs ne détectent que 18,4% des tentatives de manipulation, selon des études menées depuis 2009 par le chercheur vaudois Nicolas Roulin, professeur assistant à l'Université du Manitoba, au Canada. De longues années de métier ne changent rien: les recherches montrent que les recruteurs expérimentés ne se débrouillent pas mieux que les débutants.

Les recherches de Nicolas Roulin soulignent l'effroyable banalité du mensonge: 97,5% des candi-



Les recruteurs qui ont la capacité à entrer en communication avec les candidats sont les mieux placés pour détecter le niveau de confiance qu'on peut leur accorder. AFP

dats prennent des libertés avec les faits établis. «D'après l'une de mes recherches effectuées en Suisse, 20% d'entre eux utiliseraient des tactiques très mensongères, comme la fabrication de toutes pièces de certaines capacités.» En demandant à des recruteurs de visionner des vidéos d'entretiens, il est apparu que les tentatives de manipulation passaient largement inaperçues. «L'expérience induit probablement une illusion de compétences. Parce que la plupart des personnes engagées donnent satisfaction, les recruteurs en concluent qu'ils peuvent se fier à leurs méthodes. Il semble en

tout cas qu'ils aient tendance à se surestimer.»

Des travaux publiés en 2004 par Aldert Vrij, chercheur en psychologie à l'Université de Portsmouth, en Grande-Bretagne, concluaient que «les professionnels sont plus confiants en leurs capacités que les novices, mais pas plus efficaces».

«Pour que les recruteurs puissent s'améliorer, il faudrait qu'ils disposent d'un feedback, estime Nicolas Roulin. Une idée serait de leur montrer des entretiens filmés et de leur indiquer ensuite ce qui était faux dans le discours du candidat.» Le paradoxe, c'est que les

candidats peu scrupuleux sont mieux placés que les recruteurs pour se perfectionner, puisqu'ils peuvent vérifier tout de suite, simplement en regardant leur visage, si leurs techniques de manipulation fonctionnent!

Les principales armes du recruteur sont les questions croisées, les entretiens successifs, les mises en situation, les tests de personnalité, et enfin les clés d'interprétation du langage non verbal. L'idée sous-jacente à cette méthode, c'est que personne n'est à l'aise lorsqu'il ment et que, par conséquent, son corps va le trahir. Exemple: si une personne se

frotte souvent le nez avant de répondre, c'est probablement que quelque chose la gêne. Mais quoi? C'est là tout le problème. Car la cause peut n'avoir aucun rapport avec un manque ou une absence de sincérité.

Le psychologue américain Paul Ekman, l'un des pionniers de l'interprétation des signes non verbaux, aurait identifié un certain type de personnes phéroménalement douées pour décrypter les microexpressions faciales. Mais ces génies sont rares: il n'en aurait trouvé que 29 sur 12 000 sujets testés.

Critère déterminant

Nicolas Roulin s'est également intéressé à la question. Dans une étude à paraître prochainement dans la revue *Personnel Assessment and Decisions*, il révèle que les recruteurs les plus habiles à déceler les mensonges ne sont pas ceux qui manient à la perfection les tests psychologiques, ni ceux qui font preuve de la plus grande méfiance. Au contraire: les plus doués sont persuadés que la plupart des gens sont honnêtes - oh, bien sûr, ils sont aussi intelligents, mais l'intelligence seule ne suffit pas à en faire de bons détecteurs de mensonges. L'association de l'intelligence avec des compétences sociales, et plus exactement avec la capacité à entrer en relation avec les autres, semble être le critère déterminant. «En fait, c'est assez logique: plus on interagit avec des gens, plus on apprend à évaluer correctement le niveau de confiance qu'on peut leur accorder», conclut Nicolas Roulin.

Les salariés s'identifient plutôt à un défenseur

Près de la moitié des employés français se verraient en défenseur. Le poste est associé au dévouement pour la réussite du groupe

A quel poste s'identifient les salariés? Quel footballeur professionnel rêvent-ils d'être? Alors que l'Euro 2016 de football commence demain en France, le site de recrutement français Monster a mené l'enquête en posant la question à plus de mille employés de l'Hexagone. Qui de Lionel Messi, Neymar (les idoles pouvant ne pas participer à l'Euro, bien entendu) ou Zlatan Ibrahimovic (qui sera présent sous les couleurs de la Suède) allait être plébiscité? Ni l'un ni l'autre. Près de la moitié (46%) des salariés français interrogés s'identifient à un défenseur, peut-on lire sur le site français du Huffington Post, qui a rendu public le sondage réalisé par le cabinet OpinionWay.

Le poste de défenseur séduit car il est «associé au dévouement pour la réussite du groupe, à la présence et à la solidarité dans les moments décisifs».

Les résultats varient en fonction de l'âge et du sexe. Les femmes sont davantage attirées par un poste de défenseur (53%). Seule une personne sur cinq se verrait en attaquant car «il est au centre de l'action et porte les espoirs de l'équipe». Près d'un tiers des jeunes entre 18 et 29 ans s'identifient à un joueur d'attaque. Le poste de gardien séduit 18% des salariés. Enfin, 15% d'entre eux se verraient bien dans le rôle de capitaine.

Laurent Buschini

Au lieu de lutter contre l'ennui, utilisons-le!

L'œil du pro

Vincenzo Ganci
Executive
Search
Consultant



Deux articles lus en mai ont éveillé chez moi le besoin de commenter: le premier est rédigé par Emma Jacobs dans le *Financial Times*. Elle y décrit les affres de l'ennui au travail et la mesure dans laquelle, de nos jours, certaines personnes parfaitement bien rémunérées sont sur le point de «sauter par la fenêtre» tellement elles s'ennuient.

Dans le même élan, mon attention a été captée par une interview de Gerald Hütther dans la *NZZ*. Neurobiologiste et professeur à l'Université de Göttingen, il

nous explique, entre autres, que l'ennui, et surtout la lutte contre celui-là, utilise des quantités massives d'énergie de notre cerveau, ce qui est contre-intuitif.

Nous voyons régulièrement des candidats qui cherchent une nouvelle activité car ils s'ennuient (du moins, c'est ce qu'ils croient). Non parce que leurs responsabilités ou leur fonction ont changé. Ils s'ennuient simplement parce qu'ils «ont fait le tour», une expression que nous entendons presque systématiquement. Il semble que le «tour» dure environ cinq ans, quelle que soit la vitesse à laquelle on tourne (empiriquement, il semble qu'avant 30 ans le cycle dont nous parlons est plutôt de deux à trois ans, selon les individus).

Si je résume: on accepte une nouvelle position, on est excité, stimulé, on apprend, on a des défis

constants, on commence à maîtriser, à gérer, on entre dans sa zone de confort et puis, peu à peu, insidieusement, l'ennui s'installe. La réaction des individus face au début de la routine varie beaucoup: certains se mettent à accumuler des activités extracurriculaires (sports, associations, famille...), d'autres essaient de faire bouger les choses à l'intérieur de leur entreprise, d'autres cherchent une autre activité professionnelle. Mais toutes ces attitudes ont en commun qu'elles sont génératrices de dépenses d'énergie importantes pour contrecarrer l'apparition de l'ennui. Et nous savons aussi maintenant que ceux qui ne réagissent pas à l'ennui dépensent autant, si ce n'est plus, d'énergie que leurs collègues avec plus d'initiative.

Ce qui me semble intéressant et paradoxal, c'est que, de nos

jours, forts de nos smartphones et de nos tablettes, il est presque impossible de ne pas être stimulé: l'ennui ne naît donc visiblement pas du manque de «choses à faire», mais de «choses» qui ont de l'importance, une résonance chez leur auteur.

Alors voici ma proposition: mettons de côté nos écrans et apprenons à vivre avec un peu d'ennui tous les jours. La rêverie souvent conséquente nous permet d'être créatifs. Elle nous permet de relativiser nos affres et, avant tout, nous relance car elle est reposante. Elle est le fondement sur lequel on peut bâtir. C'est tellement plus simple et efficace que la méditation à laquelle il semble que nous soyons tous condamnés si nous n'y prenons garde.

www.gancipartners.com

Le chiffre

71%

Sept salariés sur dix (71%) dans le monde font part de leur satisfaction quant à leur bien-être au travail, les Indiens étant les plus positifs (88%) tandis que le Japon figure en queue de peloton (44%), selon une enquête publiée la semaine dernière. Quant aux Français, ils sont 67% à se dire satisfaits, sept points derrière leurs voisins allemands et juste avant la Turquie, l'Italie et le Japon, selon ce baromètre Edenred-Ipsos, réalisé auprès de 14 400 salariés de 15 pays. Ses auteurs précisent que les résultats sont «impactés» par des «biais culturels» et «l'environnement économique local». ATS

Suisse

Le télétravail chez soi reste rare

Même si l'accès à l'internet à haut débit est largement répandu, le télétravail à domicile reste encore l'exception en Suisse, avec 2,7% des personnes actives en 2015. Ce modeste pourcentage représente 120 000 personnes, a indiqué mardi l'Office fédéral de la statistique (OFS) dans son rapport «Le télétravail à domicile en Suisse, 2001-2015». Il a quadruplé durant la période considérée. Au total, 21% des actifs télétravaillaient à domicile au moins occasionnellement l'an dernier. Les secteurs les plus avant-gardistes sont la branche «information et communication», avec plus de 50% des actifs effectuant du télétravail au moins occasionnellement, et celle de l'enseignement (45%). ATS