

Extrait du MARSOUIN.ORG

<http://marsouin.telecom-bretagne.eu/spip.php?article151>

Bilan du projet 2006-2007

TIC et Recrutement : L'impact des caractéristiques des offres d'emploi et des Curriculum Vitae (CV) en ligne sur l'évaluation des postulants et des recruteurs.

Date de mise en ligne : mardi 26 juin 2007

- Publications / Projets de recherche - E-recrutement -

MARSOUIN.ORG

L'Internet joue aujourd'hui un rôle considérable dans la diffusion d'offres d'emplois mais également dans la réception de propositions de CV ou de demandes d'embauche de la part des personnes en situation de recherche d'emploi. Paradoxalement, si, dans le secteurs des grandes entreprises, 93 % de la diffusion des offres et du processus de rencontre avec les postulants passent par Internet, il y a peu de travaux sur les évaluations et les processus de décision en jeu dans le cadre de la relation entre un candidat, un recruteur, une offre d'emploi ou un CV.

L'objectif de ce projet de recherche est d'initier un premier ensemble de recherches sur l'évaluation : 1) Des offres d'emploi par les candidats potentiels et 2) des CV mis en ligne par les recruteurs.

Conformément au programme établi lors de la remise du projet, ce dernier était organisé en deux sous-projets correspondant à deux phases distinctes du processus de recrutement, à savoir : la diffusion d'offres d'emploi par les entreprises et le dépôt de dossier de candidature de la part des personnes y répondant. Chacun des deux sous projets a été réalisé en partenariat.

Le premier sous-projet a pour objectif de déterminer l'impact du média informatisé sur l'évaluation d'une offre d'emploi par des postulants. Il est composé d'une expérimentation visant : 1) Une comparaison des modes de présentation (Papier *versus* informatisé) des offres d'emploi et 2) la mise en évidence, en fonction de ces derniers, de différenciations de traitement, d'analyse et d'évaluation.

Le second sous-projet a pour finalité de déterminer l'impact du média informatisé sur l'évaluation de CV par des recruteurs. Il regroupe trois expérimentations. La première teste l'équivalence des formats de présentation : Papier *versus* informatisé, d'un CV présenté de façon classique. La seconde étude concerne uniquement les CV en ligne. Elle vise, tout d'abord, à cerner l'influence de leur format de présentation (Global *versus* séquentiel ou animé) sur les jugements qu'ils induisent. Cette expérience a, ensuite, pour objectif une définition des variables internes ou spécifiques aux individus : Attitude envers Internet et l'informatique... pouvant moduler les évaluations produites à propos des CV présentés. La troisième expérimentation a pour finalité de montrer que l'influence du format de présentation : Papier *versus* informatisé, d'un CV est dépendante du degré de technicité informatique impliqué par le poste ayant suscité son envoi.

Résultats.

Sous-Projet 1 : La perception des offres d'emploi diffusée sur Internet.

Expérience 1 : L'impact du format de présentation (Papier versus informatisé) d'une offre d'emploi sur l'évaluation

Cette expérience a pour objectif de montrer que le format de présentation : Papier *versus* informatisé, d'une offre d'emploi influence l'évaluation qui en est faite et, plus spécifiquement, la façon dont les individus estiment leur probabilité de candidature et d'embauche.

La population expérimentale est composée d'étudiants en licence professionnelle Ressources Humaines de l'université de Bretagne-Sud. Ils sont en fin de cursus et seront en situation, d'ici peu, de recherche d'emploi. L'analyse des enquêtes réalisées auprès des promotions précédentes montre, en effet, que 96 % d'entre eux ne poursuivent pas leurs études et se retrouvent sur le marché du travail. La demande qui leur sera faite : Examiner une offre d'emploi, paraît donc justifiée. Il est à noter que les étudiants composant la population expérimentale ont une bonne maîtrise de l'outil informatique et d'Internet, leur formation impliquant l'acquisition du C2I (Certificat Informatique et Internet).

Le matériel expérimental est composé de deux offres d'emploi. Elles ont été construites à partir d'annonces réellement publiées. Elles présentent un poste de collaborateur dans le secteur des ressources humaines et chacune d'entre elles contient exactement les mêmes types d'informations : Intitulé du poste, lieu d'exercice, compétences, formations et qualités personnelles. Seul, le degré d'adéquation au profil des étudiants (Population expérimentale) les différencie. L'une des annonces présente un poste destiné à des juniors ou à des débutants dont le niveau de qualification et les savoirs correspondent à ceux des sujets de l'expérience. L'autre décrit un poste destiné à des seniors. Ce dernier requiert une expérience professionnelle significative, un niveau de qualification élevé et une spécialité que ne possède pas la population expérimentale. Pour chacune des offres d'emploi, les modalités de candidature sont identiques. Le dossier de candidature (CV et lettre de motivation manuscrite) doit être expédié par voie postale.

Durant les passations, ces deux offres d'emploi ont été présentées aux étudiants sur un support papier couleur (Rédigée à partir d'un logiciel de composition graphique : Publisher) et *via* un navigateur (Présentation HTML). Ceci dit, les modalités : Papier *versus* informatisée, d'examen des offres d'emploi changeait en fonction du degré d'adéquation : fort *versus* faible, des annonces avec le profil des étudiants. Certains découvraient le poste en adéquation avec leur profil sur un support papier et le poste éloigné de leurs compétences *via* un navigateur alors que pour les autres, les modes de présentation étaient inversés. Dans tous les cas, les étudiants disposaient de deux minutes pour examiner une offre d'emploi. Un questionnaire leur était ensuite remis. Il leur permettait d'évaluer : 1) Le degré d'adéquation du poste mis en avant dans l'annonce avec leur profil de formation et de compétence, 2) la probabilité d'y postuler et 3) celle d'être embauché. L'ensemble de ces évaluations se faisait à l'aide d'échelles de Likert à 9 pas numériques avec des bornes sémantiques (Exemple : *Mes chances d'être retenu(e) sur un tel poste, je les estime comme : 1] très faibles...9] très grandes*).

Résultats obtenus

Conformément à ce qui était attendu, les différentes mesures sont moins élevées quand l'offre d'emploi présente un poste dont le degré d'adéquation avec le profil de la population expérimentale est faible.

De manière générale, une annonce examinée *via* un navigateur (Présentation HTML) suscite davantage d'intentions de candidature et est perçue comme offrant davantage de chances d'être embauché.

De manière plus spécifique, ces effets sont essentiellement retrouvés avec l'offre d'emploi décrivant un poste senior, éloigné du profil des étudiants. Quand celle-ci est examinée *via* un navigateur, le degré perçu d'adéquation au poste ainsi que les probabilités estimées d'y postuler et d'être retenu sont plus élevés. En ce qui concerne l'annonce présentant le poste junior proche du profil des étudiants, seules les chances d'obtenir l'emploi sont vues comme étant plus importantes.

Conclusion

Ces premiers résultats expérimentaux établissent qu'un support informatisé induit une perception différenciée du poste présenté et des probabilités d'embauche notamment. Cet effet du format de présentation informatisé peut être expliqué par la perception que les sujets ont de l'entreprise qui publie l'offre d'emploi. Elle a pu leur apparaître comme étant plus moderne, plus au fait des technologies informatiques. En raison de leur âge et de leur appartenance à la génération « High Tech », les étudiants ont donc pu penser que l'entreprise utilisant le média informatisé pour diffuser ses offres d'emploi leur correspondait mieux que celle utilisant le média classique papier. Le moyen de diffusion d'une offre d'emploi : Papier *versus* informatisé, constitue, pour les candidats à un poste, une information à part entière et jouerait sur la représentation de ce dernier et de l'entreprise. Ce serait la raison pour laquelle une annonce électronique, à effectifs constants de personnes touchées, induirait un taux de candidature plus élevé. De fait, les offres d'emploi diffusées *via* Internet, en augmentant le volume proportionnel des répondants, conduisent à augmenter le spectre de la sélection et donc les probabilités d'obtention du candidat « idéal ».

Sous projet 2 : La perception des CV en ligne ou diffusé *via* Internet

Expérience 2 : La question de l'équivalence des Formats de présentation (Papier versus informatisé) d'un CV

À l'heure actuelle, la plupart des CV envoyé *via* Internet sont rédigés à l'aide d'un logiciel de traitement de texte : WORD, et apparaissent, de ce fait, sur l'écran de l'ordinateur de la même façon que leur version papier. Se pose alors la question de leur équivalence en matière d'évaluation. Suscitent-ils ou pas des jugements différenciés de la part des personnes qui les examinent ? C'est la question à laquelle se propose de répondre cette expérience.

La population expérimentale est composée de 44 chargé(e)s de recrutement : 79.5 % de femmes, 21.5 % d'hommes, exerçant dans des agences de travail temporaire des bassins de Rennes (35) et de Lorient (56). Ces chargé(e)s de recrutement ont, en moyenne, 31 ans et 6 années d'expérience professionnelle dans le secteur du placement. Ils ont un bon niveau en informatique et 82 % d'entre eux pratiquent le recrutement *via* Internet.

Le matériel expérimental est composé d'un vrai CV. Celui-ci a été choisi consécutivement à un prétest réalisé auprès de six jeunes diplômés d'une formation continue en Ressources Humaines de l'université de Rennes 1. Ceux-ci ont réalisé leur stage dans le secteur du recrutement ou ont déjà travaillé en tant que chargé de recrutement. Ils ont eu pour tâche de classer trois CV réels, présentés sur un support papier, du meilleur au moins bon. Ces CV présentent tous des postulantes, âgées de 28/29 ans, à un poste de secrétaire polyvalente. Ils ont été anonymés (Les noms de famille et les coordonnées personnelles ont été masqués). Le CV retenu pour l'expérimentation est celui perçu par les six juges comme étant moyen. Ce choix a été fait pour éviter un effet plafond et un effet plancher. Il est effectivement probable qu'un bon CV serait, indépendamment de son mode de présentation : Papier *versus* informatisé, systématiquement retenu et qu'un mauvais serait, dans les mêmes conditions, systématiquement rejeté. Le CV moyen sélectionné pour l'expérience comporte cinq rubriques : 1) L'état-civil dont certains éléments : Nom de famille... ont été masqués pour respecter l'anonymat du postulant et pour neutraliser leur effet avéré sur l'évaluation ; 2) Les expériences professionnelles qui sont toutes situées sur la région d'Angers (49) pour empêcher que les participants à la recherche : Des chargé(e)s de recrutement travaillant sur Rennes ou Lorient, fassent référence à des entreprises qu'ils connaissent ou avec lesquelles ils travaillent ; 3) Les compétences professionnelles acquises durant les expériences mises en avant ; 4) La formation impliquant l'obtention d'un BEP puis des formations complémentaires et 5) Les loisirs.

Les passations individuelles ont nécessité, pour la quasi totalité d'entre elles, un déplacement dans les agences de

travail temporaire où travaillai(en)t le ou les sujets (Pas plus de deux ou trois sur un même lieu, le plus souvent un). Le CV était introduit comme étant une candidature spontanée reçue *via* le site Internet de leur entreprise. Cette candidature spontanée était justifiée par un déménagement récent en Bretagne. La moitié des chargé(e)s de recrutement [1] examinaient le CV, rédigé à partir d'un logiciel de traitement texte : Word, sur un support papier blanc. Pour les 50 % restants, ce même CV (Contenu identique, rédaction *via* Word, Fond d'écran blanc...) était présenté sur un support informatisé (Un logiciel spécifique de présentation a été conçu à cet effet). Les chargé(e)s de recrutement devaient ensuite répondre à une série de questions visant à déterminer : 1) Le caractère habituel ou classique du CV soumis, 2) son aspect agréable à regarder, 3) leur décision ou pas de convoquer le candidat à un entretien et 4) la probabilité d'embauche de ce dernier. Les passations ont été conçues pour durer moins de dix minutes, ce qui a facilité l'obtention de rendez-vous auprès des professionnels du recrutement.

Résultats obtenus

Les données expérimentales recueillies établissent l'équivalence des formats de présentation : Papier *versus* Informatisé, du CV. Les chargé(e)s de recrutement ayant participé à cette expérience, évaluent ce dernier de façon identique et ce, qu'il soit examiné sur une feuille de papier blanche ou sur un écran d'ordinateur. Il est ainsi toujours perçu comme étant présenté de façon habituelle ou classique et est toujours jugé comme étant plutôt agréable à regarder. De plus, la candidate qui l'a rédigé est convoquée dans des mêmes proportions à un entretien et se voit attribuer les mêmes probabilités d'embauche.

Conclusion

Les résultats observés soulignent l'équivalence des formats de présentation : Papier *versus* Informatisé, des CV rédigés sous un format Word. Dans ces conditions, les supports de présentation : Papier *versus* Informatisé, n'induisent pas de critères spécifiques de jugement. Ils sont vus comme étant similaires et non différenciés. Cette équivalence est essentiellement expliquée le mode de rédaction du CV (Format Word) qui est classiquement associé à une présentation papier et non à une présentation électronique.

Expérience 3 : l'impact des formats de présentation des CV en ligne (Global *versus* Séquentiel ou Animé) et de l'attitude envers Internet sur l'évaluation.

La finalité de cette étude est de déterminer l'effet : 1) Des formats de présentation propres à la diffusion de CV en ligne et 2) de l'attitude envers Internet sur l'évaluation d'un postulant.

La population expérimentale est composée de 40 chargé(e)s de recrutement (62.5 de femmes et 37.5 d'hommes) travaillant en agence de travail temporaire sur Rennes (35) ou Lorient (56). Ils ont, en moyenne, 33 ans et sept ans d'expérience professionnelle dans le secteur du placement. Ils possèdent de bonnes compétences en informatiques et pratiquent le recrutement *via* Internet.

Le matériel expérimental est, tout d'abord, composé d'un CV. Ce dernier est identique, de part son contenu, à celui utilisé durant l'expérience 2. Il présente, pour rappel, le profil d'une postulante à un poste de secrétaire polyvalente et est composé de cinq rubriques : 1) L'état-civil ; 2) Les expériences professionnelles ; 3) Les compétences professionnelles ; 4) La formation et 5) les loisirs. Ces rubriques sont présentées soit globalement (Rédaction à partir d'un logiciel de traitement de texte : Word), soit une à une ou de façon séquentielle (Les titres des rubriques constituent des boutons sur lesquels il faut cliquer pour découvrir leur contenu). Ces deux formats de présentation du

CV induisent un fond d'écran bleu indigo et un surlignement jaune des titres des rubriques. Les caractères sont toujours en noir. Le premier format de présentation du CV est appelé le format global. Il a été soumis à la moitié des chargé(e)s de recrutement. Le second format de passation est appelé le format séquentiel ou animé. Il a été proposé à la moitié restante des chargé(e)s de recrutement.

Le matériel expérimental comprend également une échelle d'attitude envers Internet. Celle-ci est issue de travaux anglo-saxons. Elle a nécessité la mise en oeuvre d'une procédure de validation particulière impliquant plusieurs étapes : 1) Traduction de l'anglais vers le français puis du français vers l'anglais ; 2) Evaluation de l'intérêt et de la pertinence des items rétro-traduits correctement par un comité d'experts ; 3) Prétest des items rétro-traduits et pertinents auprès d'un groupe de sujets tout-venants pour vérifier leur clarté... Cette procédure de validation a ensuite nécessité la constitution d'un échantillon représentatif (425 sujets tout venants, âgés de 14 à 82 ans). Chacune des personnes constituant cet échantillon a individuellement répondu à l'échelle précédemment constituée (15 items) de façon à déterminer ses spécificités. Les traitements statistiques opérés soulignent : 1) Sa consistance interne (Alpha de Cronbach = .76) et 2) l'influence de deux variables dispositionnelles non corrélées : L'âge des participants et leur degré de familiarité avec l'outil informatique, sur la façon dont s'exprime l'attitude envers Internet. Plus l'âge et le degré de familiarité avec l'outil informatique sont élevés, plus l'attitude envers Internet est négative.

Les passations étaient individuelles et ont systématiquement nécessité, comme pour l'expérience 2, un déplacement dans les agences de travail temporaire où exerçaient les chargé(e)s de recrutement. Ceux-ci participaient à l'expérience via un logiciel de passation conçu à cet effet. Ils y découvraient : 1) Les consignes, 2) le CV (Candidature spontanée) présenté soit de façon globale, soit de façon séquentielle ou animée, 3) les questions permettant de rendre compte de leur évaluation (Identiques à celles posées durant la deuxième expérience) et 4) l'échelle d'attitude envers Internet. Les passations duraient dix minutes maximum, ce qui a facilité l'obtention de rendez-vous auprès des professionnels du placement.

Résultats obtenus

Les données recueillies montrent que les formats de présentation du CV : Global *versus* séquentiel ou animé, n'ont pas d'effet sur le jugement produit par les chargé(e)s de recrutement (Même nombre de convocation à un entretien et même probabilité d'embauche) et ce, même si ces professionnels : 1) Déclarent être moins habitués au format séquentiel ou animé et 2) considèrent ce dernier comme étant plus original que le format de présentation global.

Les résultats observés n'attestent d'aucun effet de l'attitude envers Internet sur l'activité évaluative. Les mesures réalisées révèlent que cette dernière est, au sein de la population expérimentale, très homogène et mitigée.

Seule, la perception du caractère agréable à regarder du CV présenté de façon globale ou séquentielle, influence le jugement porté sur la candidate. Plus le CV est considéré par les chargé(e)s de recrutement comme étant agréable à regarder ou attrayant, plus la probabilité d'embauche est élevée.

Conclusion

Les données expérimentales montrent que les recruteurs accordent peu d'importance à la façon dont est présenté

un CV en ligne (Mise en page des informations...). Le format de présentation ne paraît donc pas constituer pour la population expérimentale un critère pertinent pour juger de la qualité d'un CV. Les facteurs ergonomiques liés à la construction du CV semblent ainsi avoir peu de poids sur l'activité évaluative, les chargé(e)s de recrutement s'attardant exclusivement sur son contenu. Cela n'exclut pas, cependant, l'importance des facteurs esthétiques (Couleurs) ou de l'attrait du CV. Plus ce dernier est perçu, indépendamment de son format de présentation : Global *versus* séquentiel ou animé, comme étant agréable à regarder, plus les probabilités d'embauche sont élevées.

Ces constats semblent indépendants de l'attitude des chargé(e)s de recrutement envers le média informatisé. Ces derniers jugeraient les CV de façon objective et rationnelle, les connaissances ou croyances développées à propos d'Internet n'ayant aucun impact sur cette activité ou étant trop homogènes pour le mettre en évidence.

Expérience 4 : L'impact des Formats de présentation (Papier *versus* informatisé) d'un CV en fonction de la nature du poste à pourvoir.

L'objectif de cette recherche est de cerner l'influence du format de présentation d'un CV : Papier *versus* informatisé, en fonction du type de poste à pourvoir. Ce dernier est en lien ou pas avec les hautes technologies et est présenté sous la forme d'une offre d'emploi.

La population expérimentale est composée de stagiaires (Formation continue) issus d'une licence professionnelle et d'un master 2 professionnel. Ces stagiaires ont été sélectionnés pour l'expérience car : 1) Ils sont formés au recrutement et 2) sont, dans les faits, des salariés d'entreprises détachés une semaine par mois (sur vingt mois) pour suivre les enseignements dispensés. Ils occupent, de plus, au sein de leur entreprise, des fonctions liées au recrutement ou participent régulièrement à ce processus. Ils peuvent donc être considérés comme des professionnels du recrutement à part entière.

Le matériel expérimental comprend deux offres d'emploi et deux CV. Les premières ont été constituées sur la base de l'examen d'annonces publiées dans des supports spécialisés. Elles présentent deux postes requérant un même niveau de formation : Bac + 5, mais induisant un rapport différent avec les hautes technologies : Ingénieur base de données Web (Forte proximité avec les hautes technologies) et juriste spécialisé en droit notarial (Faible proximité avec les hautes technologies). Les offres d'emploi réalisées s'adressaient à des juniors mais exigeaient une expérience professionnelle significative. Les deux CV présentent des candidats dont le profil correspond à celui d'un junior : Un jeune diplômé ingénieur et un jeune diplômé juriste. Ils sont très peu expérimentés et ne peuvent mettre en avant qu'une durée significative de stages (Identique pour les deux CV). Ce décalage entre le profil des candidats et les profils de poste est volontaire. Il rend compte de la réalité du marché de l'emploi essentiellement composé de juniors et vise à éviter un effet plafond, c'est-à-dire une concordance trop importante entre les éléments du CV et ceux de l'offre d'emploi. Celle-ci serait, en effet, susceptible de masquer l'effet des formats de présentation des CV selon le type de poste.

Les passations se déroulaient de la façon suivante. Les expérimentateurs expliquaient aux stagiaires qu'ils allaient devoir évaluer le degré d'adéquation entre un profil de poste et celui d'un postulant. Les deux offres d'emploi : Une présentant le poste d'ingénieur et une présentant le poste de juriste, leur étaient alors remises. Les CV étaient, quant à eux, présentés soit sur un support papier (Rédigé à partir d'un logiciel de traitement de texte : Word), soit sur un support informatisé (Présentation HTML). Ces formats de présentation variaient systématiquement d'un sujet à l'autre. Un premier examinait le CV du candidat ingénieur sur papier et celui du juriste *via* un navigateur alors que pour le second, les formats de présentation étaient inversés (Condition d'examen informatisée pour le CV d'ingénieur et papier pour le CV du juriste). Les participants disposaient de cinq minutes pour examiner une annonce et un CV. Ils répondaient ensuite à un questionnaire permettant d'évaluer : 1) Le degré d'adéquation global et partiel (Formation, compétence, expérience professionnelle et qualités personnelles) entre le profil du candidat décrit dans

le CV et le profil de poste décrit dans l'annonce ainsi que 2) la probabilité de convoquer le candidat à un entretien. L'ensemble de ces évaluations étaient opérées à l'aide d'échelles de Likert à 9 pas numériques avec bornes sémantiques (Exemple : *La probabilité que je convoque ce candidat à un entretien serait : 1] très faible...9] très élevée*).

Résultats obtenus

De manière générale, un support électronique conduit à de meilleures évaluations pour un poste d'ingénieur que pour un poste de juriste.

Pour le poste d'ingénieur, on constate qu'un support électronique, comparativement à un support papier, induit des évaluations plus positives en ce qui concerne la compétence, les qualités personnelles et le degré d'adéquation global au poste. Ceci dit, les formats de présentation : Papier *versus* informatisé, n'influence pas les jugements produits concernant la formation du candidat et la probabilité de le convoquer à un entretien.

Pour le poste de juriste notarial, le support papier conduit à une meilleure évaluation que le support électronique sauf en ce qui concerne la formation et l'expérience. Le profil personnel du candidat, ses compétences, son degré d'adéquation global au poste et ses chances d'être convier à un entretien sont mieux perçus ou optimisés quand son CV est présenté sur une feuille de papier que quand il est présenté *via* un navigateur.

Conclusion

Ces résultats exploratoires soulignent l'existence d'un lien symbolique s'exerçant cognitivement chez l'évaluateur et conduisant à penser que le type de support de présentation d'un CV doit être en lien avec le profil du poste recherché et, notamment, les compétences informatiques impliquées. Le fait de présenter un CV sous format électronique serait synonyme de technologie et d'innovation et serait, de ce fait, davantage relié et donc adapté à un poste « High Tech ». La soumission électronique constituerait, en ce cas, une information pertinente pour le recruteur. Celle-ci participerait à une stratégie de vérification des compétences techniques du candidat. Pour un poste éloigné du secteur des hautes technologies, les candidats ne gagneraient pas à adopter un mode de présentation électronique de leur CV car ce dernier n'apporte aucune information complémentaire et pertinente aux évaluateurs. La soumission électronique ne constitue alors pas pour le recruteur une base de jugement. L'activité évaluative est donc affectée par des liens symboliques et ce, indépendamment des données objectives contenues dans les CV.

Perspectives en matière de recherche et d'applications

Les retombées en terme de recherche appliquée et de formation de ce programme de recherche sont de deux ordres :

1. obtenir des données sur le type d'informations susceptibles d'influencer les processus de décision mis en oeuvre par les demandeurs d'emploi ou les professionnels du recrutement lorsqu'ils sont amenés à examiner une offre d'emploi ou un CV. Les données expérimentales recueillies dans le cadre de ce projet montrent que les formats de présentation : Papier *versus* informatisé, induisent, quand ils sont considérés comme une source

d'information sur l'entreprise qui recrute ou sur les compétences techniques du candidat, une perception différenciée de ces derniers. Ces formats de présentation susciteraient ainsi un processus d'inférence modulant la représentation de l'entreprise et du candidat. Cette activité cognitive serait davantage soumise à condition en ce qui concerne l'examen des CV. Elle ne serait observée que quand la candidature est en lien avec un poste impliquant des compétences technologiques ou informatiques importantes. Autrement dit, le fait de présenter un CV sur un support informatisé influencerait le jugement des recruteurs quand il constitue une donnée pertinente et congruente avec le profil de poste. Si ce pré requis est absent, seul l'aspect agréable à regarder, c'est-à-dire l'attrait du CV électronique (Facteurs esthétiques), joue, en plus de son contenu, sur les décisions d'embaucher. Il paraît donc intéressant, par la suite, de mettre en place des recherches manipulant le caractère attrayant ou l'esthétisme des éléments du CV qui s'y prêtent, notamment ceux inhérents à la photographie du candidat.

1. obtenir des données pouvant aider les candidats à concevoir des CV en ligne qui optimisent leur probabilité de faire l'objet d'un traitement favorable de la part d'un recruteur ou d'un employeur potentiel. Les résultats obtenus durant la réalisation du projet décrit dans le présent rapport, indiquent que la soumission d'un CV *via* Internet, même si elle se démocratise et est en passe d'être quasi systématique, ne constitue pas forcément un avantage pour les demandeurs d'emploi. Pour des postes à bas niveau de qualification et/ou n'impliquant pas de compétences informatiques spécifiques, les postulants auraient tout intérêt à concevoir des CV électroniques identiques à ceux qu'ils auraient envoyés par voie postale (Rédaction à partir d'un logiciel de traitement texte classique tel que Word, Fond blanc, caractère noir...). Pour des postes en lien avec les hautes technologies, les candidats auraient tout intérêt à diffuser leur CV *via* Internet. Se pose alors la question de savoir si, dans ce cas précis, les modalités de construction des CV électroniques (Type de logiciel utilisé, aspects esthétiques ou ergonomiques...) augmenteraient encore un peu plus la probabilité d'embauche de ceux qui les ont conçus. Les évaluateurs pourraient, en effet, assimiler ces modalités de construction à des choix du demandeur d'emploi et considérer ces derniers comme des indicateurs pertinents de sa compétence et de sa personnalité. La multiplication de travaux portant sur les modes d'élaboration d'un CV électronique aboutirait ainsi à la constitution d'une boîte à outils méthodologiques. Celle-ci serait particulièrement utile aux chercheurs d'emploi et aux organismes les accueillant.

Collaboration scientifique.

Collaboration Régionale : afin de réaliser ce type de recherche, le Laboratoire LESTIC de l'Université de Bretagne-Sud et le CRPCC de l'université de Rennes 2 ont collaboré. Deux équipes différentes ont ainsi travaillé ensemble. Pour le LESTIC, il s'agit de l'équipe GRESICO spécialisée dans l'influence du comportement et notamment du comportement de l'internaute. Le projet de recherche financé s'inscrit ainsi pleinement dans les problématiques de recherche de ce laboratoire. Pour le CRPCC, il s'agit de l'équipe LAUREPS, dirigée par le Pr. de psychologie sociale : Alain Somat, dont l'un des axes de recherche porte sur l'évaluation et s'insère, tout à fait, dans notre projet de recherche. Il est à noter qu'à partir du 01/01/2008 (Prochain quadriennal de l'université de Bretagne-Sud et de l'université de Rennes 2), le laboratoire LESTIC deviendra une composante à part entière : La quatrième, du CRPCC. Cette intégration a été facilitée par des collaborations préalables et des problématiques de recherches convergentes et opérationnelles.

Collaboration Nationale : plusieurs recherches, menées en 2006, ont été faites en étroite partenariat avec un membre d'un Laboratoire de Psychologie de l'Université de Bordeaux 2. Ce partenariat, déjà existant, a donné lieu à la conception, à la réalisation et à la valorisation scientifique de projets communs portant sur l'influence sociale du comportement de l'internaute. Ce partenariat a abouti à la rédaction d'un ouvrage qui sera publié, en juin 2009, aux éditions Dunod. Les travaux sur Internet et le recrutement y sont développés.

Valorisation.

Valorisation scientifique.

Article soumis à des revues :

Guéguen N. & Pichot N. (Soumis). *Congruence between job offers and CV*. Journal of Applied Social Psychology.

Présentation dans des séminaires/conférences.

Bigot O. & Pichot N. (Soumis). *L'équivalence des formats de passation : Papier versus informatisé, d'un test de personnalité utilisé dans le cadre du recrutement*. 8ème Colloque International de Psychologie Sociale Appliquée, Besançon, 29-31 août 2007.

Guéguen N. (2007). *Imitation et influence : Evaluation d'une nouvelle procédure de soumission librement consentie*. Colloque Trente années de psychologie sociale avec Jean-Léon Beauvois : Bilan & Perspectives, Paris, 27-29 juin 2007.

Valorisation dans les enseignements.

Les compétences acquises au travers des recherches menées sur le recrutement en ligne ont été présentées dans le cadre de diverses formations. Pour l'université de Bretagne Sud, celles-ci sont : La Licence Professionnelle Ressources Humaines pour Petites et Moyennes Organisations (LPRH-PMO), le Master Pro Management des Interventions Sanitaires et Sociales (MPMISS). Pour l'université de Rennes 1, les conclusions des recherches réalisées en 2006 et 2007 ont été présentées dans le cadre de la formation initiale : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en Gestion des Entreprises et des Administrations (GEA), options Finance Comptabilité (FC), Petites et Moyennes organisations (PMO) et Ressources Humaines (RH). Les effets observés ont aussi été développés dans le cadre de la formation continue et, plus spécifiquement, dans le cadre d'un Diplôme Universitaire (DU) en Ressources Humaines (RH) et de deux Licences Professionnelles : Assistant Paie et Administration du Personnel (APAP) et Gestionnaire des entreprises de l'Agro-Equipement (GAE). Il est à noter que certains des chargés de recrutement rencontrés durant les expérimentations 2 et 3 sont venus à la rencontre des étudiants de Rennes 1 où sont prêts à intervenir auprès d'eux en 2007-2008.

En février 2007, un conventionnement a été signé entre les associations d'Aide à Domicile en Milieu Rural (ADMR) des départements bretons (22-29-35-56) et l'université de Bretagne-Sud. Il a pour but la formation continue (Deux jours par mois répartis sur vingt mois) des professionnels du secteur. Elle implique de transmettre des compétences en Ressources Humaines à des personnes qui vont sélectionner, encadrer et gérer des personnels d'aides aux services à la personne et ce, dans le cadre du nouveau plan Borloo. Les compétences acquises sur le recrutement par l'un des membres du projet et notamment sur le recrutement en ligne feront partie des enseignements qui seront transmis dans ce cadre.

Le projet de recherche financé par Marsouin sur le recrutement en ligne a également contribué, par le biais des savoirs et compétences qu'il a suscités, à l'accompagnement d'un dossier de Validation des Acquis d'Expérience (VAE). Celui-ci visait l'obtention du titre de psychologue d'une personne exerçant les fonctions de chargée de recrutement dans le groupe Ansamble (Vannes, 56). Ce projet a intégré un dispositif d'évaluation des compétences en ligne dans le cadre de protocoles formalisés de recrutement du personnel. Bien qu'émergent, il devrait aboutir dans les mois à venir à un partenariat entre l'entreprise Ansamble et le laboratoire LESTIC.

Il est, de surcroît, à noter que les travaux proposés ici s'inscrivent parfaitement dans les projets du Ministère de l'Education Nationale. Celui-ci entend instituer, au cours du premier cycle universitaire, une UE (Unité d'Enseignement) obligatoire sur la recherche d'emploi. L'ensemble des connaissances issues des recherches ci-dessus et en cours de réalisation ou envisagées (Projet 2007) pourront servir de base à la mise en place de ces modules de formation dans nos universités respectives et constituer une aide précieuse pour nos étudiants diplômés en recherche d'emploi.

Valorisation industrielle.

Les travaux financés dans le cadre du projet MARSOUIN sur le recrutement *via* Internet, ont permis d'initier, au cours de l'année 2006, un contrat sur deux ans et d'un montant de 16 000 euros avec un Groupement d'employeurs de la région de Vannes (56) : le G.L.E. Vénétis. Le protocole d'accord prévoit un démarrage de l'activité de recherche durant le premier trimestre 2007. Il vise l'utilisation d'une plate-forme informatique innovante au sein du groupement d'employeurs. Celle-ci implique de communiquer par ordinateur durant l'accomplissement de certaines tâches de gestion des Ressources Humaines dont celles relatives au recrutement. Ce contrat implique un collaborateur du programme marsouin, enseignant-chercheur à l'université de Bretagne-Sud : Mr. Jacques Fischer-Lokou.

Autre type de collaboration

Sans aboutir à un type de contrat particulier, certaines des expérimentations appartenant au projet MARSOUIN 2006 ont nécessité la participation d'une trentaine d'agence de travail temporaire du bassin rennais (35) et d'une dizaine d'agence de travail temporaire situées à Lorient (56). Ces entreprises recoupent des grandes enseignes du secteur de l'intérim comme des indépendants. Tous les professionnels du placement y travaillant, ont été très intéressés par les expériences réalisées et sont prêts à en appliquer les résultats. Ces derniers leur seront communiqués par courriel ou par entretien à partir du 16 avril 07. Ils manquent, en effet, cruellement de données sur le recrutement en ligne qu'ils appliquent, pourtant, quasiment tous. Deux des chargé(e)s de recrutement rencontrés ont émis le souhait de développer une collaboration avec l'université de Rennes 1 et ce, afin de transmettre leurs acquis d'expérience aux étudiants et de participer à de futures expériences. Un troisième a sollicité l'aide d'un des chercheurs participant au projet pour mettre en place une batterie de tests et pour optimiser ses procédures d'entretien.

Bourse CIFRE

Ce projet de recherche a conduit à la concrétisation d'une bourse CIFRE avec la société Segula Industrie de Lorient (56). Un contrat de thèse sous convention CIFRE a démarré le 15 décembre 2006 avec une salariée de l'entreprise sur une problématique de management des compétences. La première partie de ce travail porte sur les stratégies de sélection des collaborateurs, notamment *via* les ressources en ligne.

Un autre projet de convention CIFRE est en cours d'élaboration avec l'institut de Locarn (22). L'objectif est la mise au point d'un instrument de recrutement *on-line* destiné aux entrepreneurs bretons et la mise en place d'un pôle d'excellence rurale (Projet déposé devant la Délégation Interministérielle à l'Aménagement et à la Compétitivité des Territoires)

[1] Les chargé(e)s de recrutement ne pratiquant pas le recrutement *via* Internet ont toujours été affectés à la condition papier.