

La perception des *Curriculum Vitae* (CV) en ligne ou diffusé *via* Internet

Par Nathalie Pichot¹, Nicolas Guéguen², Yoann Foss³ et Ophélie Bigot⁴

L'Internet joue aujourd'hui un rôle considérable dans la réception de *Curriculum Vitae* (CV) ou de demandes d'embauche de la part des personnes en situation de recherche d'emploi. Son utilisation a modifié les pratiques professionnelles des recruteurs sans que l'on se préoccupe réellement de l'impact de ce nouveau média sur leur activité évaluative. Est-ce que le fait de visualiser un CV en ligne va changer la perception qu'il aurait suscitée par rapport à un CV présenté sur support papier ? Est-ce que les modes de présentation possibles des CV en ligne (Animations) constituent un avantage pour les candidats ? Les deux expériences présentées ici ont eu pour objectif de répondre à ces interrogations. Les données expérimentales recueillies, auprès de recruteurs professionnels, montrent :

- 1) Une équivalence des supports de présentation des CV (Papier *versus* informatisé). Les évaluations produites à leurs propos ne se différencient pas (Même nombre de convocation à un entretien, même probabilité d'embauche).
- 2) Une équivalence des modalités de présentation des CV en ligne : Classique (Format Word) *versus* animée (Accès aux rubriques *via* des liens). Les candidats sont jugés de façon identique et ce, même si les recruteurs déclarent être moins habitués au format animé ou considèrent ce dernier comme étant plus original que le format de présentation classique.
- 3) Un effet du « caractère agréable à regarder » sur l'ensemble des CV en ligne (Classique *versus* animé) soumis aux recruteurs. Plus le CV en ligne est perçu comme agréable à regarder, plus la probabilité d'embauche est élevée.

Ces résultats indiquent que le CV en ligne ne modifie pas la façon dont des recruteurs vont évaluer le candidat l'ayant élaboré. Seules, ses propriétés esthétiques peuvent influencer les jugements produits. Ces faits sont observés quels que soient le degré de familiarité des recruteurs avec l'outil informatique et avec le recrutement *via* Internet ou, encore, leur attitude envers ce média. Des recherches complémentaires témoignent, cependant, d'une influence du type de poste (En lien avec les Technologies de l'Information et de la Communication ou pas) sur l'activité évaluative. Le CV en ligne deviendrait alors un indicateur de la compétence des candidats.

¹ Maître de Conférence en Psychologie Sociale – CRPCC – LAUREPS (Université de Rennes 2)

² Professeur des Universités en Sciences du Comportement – CRPCC – LESTIC (Université de Bretagne Sud)

³ Post-doctorant – CRPCC – LAUREPS (Université de Rennes 2)

⁴ Doctorante – CRPCC – LAUREPS (Université de Rennes 2)