

Recrutement : devinez qui passe au peigne fin vos CV et qualifications

Suivant une tendance venue des pays anglo-saxons, de nombreuses entreprises demandent à des sociétés tierces de vérifier le parcours de leurs candidats avant de les recruter. Une pratique qui s'étend en France depuis quelques années.



Si les entretiens d'embauche constituent une source de stress pour de nombreux candidats, ce n'est pas cet aspect du processus de recrutement qui a été le plus problématique pour Nathalie. En effet, lorsque cette diplômée d'une grande école de commerce a décroché un nouveau poste, sa prise de fonction a été conditionnée au fait de réussir un processus poussé de vérifications de ses qualifications et de son parcours professionnel.

Ces vérifications étaient effectuées pour le compte de sa nouvelle entreprise par une société prestataire spécialisée, et l'expérience s'est rapidement avérée chronophage pour Nathalie, et plutôt anxiogène.

« Je recevais des mails automatiques à 2 heures du matin m'informant qu'il manquait encore une pièce. Le processus était lourd administrativement et très peu souple puisqu'on me demandait de prouver mon expérience en tant que professeur particulier qui n'avait aucun rapport avec le poste pour lequel j'étais recrutée. Cela a été une épreuve qui a duré un mois, pendant lequel je n'étais pas sûre de pouvoir commencer mon nouveau travail », raconte Nathalie.

La pratique de la vérification provient à l'origine des pays anglo-saxons, où ce sont les entreprises du secteur de la finance qui ont très tôt été sommées par les régulateurs de vérifier le parcours des candidats qu'elles souhaitaient recruter. La vérification s'est ensuite généralisée à l'ensemble des secteurs, effectuée non pas par les recruteurs eux-mêmes mais par des sociétés dites de « background check ».

Un phénomène en pleine croissance

En France, ce n'est que récemment que la vérification scrupuleuse des CV, et plus généralement du parcours professionnel des candidats, a commencé à s'imposer dans certaines entreprises. La pratique tend aujourd'hui à se généraliser et connaît un essor important ces dernières années, sans surprise principalement dans certains secteurs comme la finance, la banque et les assurances mais aussi les télécommunications, l'IT ou au sein de certaines institutions publiques.

« Nous constatons chaque année une forte croissance des demandes de vérification en France. Lors de la création de la société en 2001, très peu de recruteurs français effectuaient des vérifications. Le phénomène s'est accéléré depuis cinq ans et connaît une très forte augmentation cette dernière année », explique Rafael Melinon, directeur général adjoint commerce et marketing (DGA commerce et marketing) chez Verifdiploma, société française spécialisée dans la vérification du parcours des candidats.

En 2020, le groupe a ainsi effectué 120.000 vérifications, dont seulement 20 % pour vérifier des diplômes obtenus hors de France. Cela représente une augmentation de 40 % des demandes de vérification en un an. Et si la demande provient surtout de

grandes entreprises avec un volume de recrutement important, des petites sociétés commencent aussi à s'y intéresser, et ce pour tout type de poste.

« En avant-projet, certaines sociétés ont tendance naturellement à vouloir vérifier en priorité les CDI cadres. Mais, rapidement pour des raisons d'équité entre les candidats et de gestions du risque, les sociétés arrivent à la conclusion qu'il est préférable de mettre en place une vérification systématique sur tous les recrutements. D'ailleurs, cette tendance se confirme chaque année sur nos clients », précise Rafael Melinon.

Diplôme non validé, parcours inventé

Pourquoi certaines entreprises intègrent-elles la vérification à leurs processus de recrutement ? Les raisons sont variées, mais plusieurs facteurs semblent se démarquer, quels que soient la société ou le secteur d'activité.

D'abord, un besoin de qualifier et de mieux comprendre l'information et le parcours des candidats. « Les recruteurs ont besoin de mieux appréhender la valeur et le contenu des formations, d'autant que le système éducatif français se caractérise par une grande complexité. L'idée est donc de les aider dans la compréhension du parcours du candidat, en validant le diplôme et en leur permettant de comprendre le contenu pédagogique. D'ailleurs, au-delà de la vérification du diplôme nous proposons des fiches descriptives du diplôme qui donnent des informations sur la formation, les accréditations, les débouchés... », souligne Rafael Melinon.

Ensuite, des données suggèrent qu'un phénomène de fraude existe bel et bien, facilité par l'essor du digital, et que les entreprises souhaitent s'en prémunir. Une étude de 2018 par le cabinet Florian Mentione Institut soulignait déjà que 65 % des CV contiennent des informations trompeuses (allant de la mention d'un faux diplôme à une mauvaise maîtrise des langues étrangères ou une adresse de domicile erronée). Chez Verifdiploma, 6 % des candidats ne passent pas le processus de vérification de leurs qualifications, la moitié d'entre eux parce qu'ils n'ont pas validé leur diplôme, l'autre moitié parce qu'ils ont inventé leur parcours.

Humaniser le processus

Il n'en reste pas moins que pour la grande majorité des candidats, qui ne fraudent pas, le processus peut être éprouvant, surtout lorsqu'il n'est pas bien expliqué. En effet, face à certains prestataires chargés de la vérification, les futures recrues peuvent être confrontées, comme Nathalie, à des mails automatiques, avec un suivi minimal et non personnalisé... Autant d'ingrédients qui rendent le processus difficile à vivre.

Résultat : au lieu de favoriser une relation de confiance entre l'entreprise et le nouveau collaborateur, ce qui est pourtant l'objectif, les liens sont fragilisés. Nathalie l'explique ainsi : « Cette expérience m'a amenée à me questionner sur l'entreprise qui souhaitait m'employer. Je me demandais ce que j'allais y faire si on me demandait des justificatifs pour chaque étape de mon parcours et qu'on ne me faisait pas confiance, même pour certaines choses élémentaires ».

Trouver le bon équilibre

Transparence et facilité d'usage des outils de vérification sont les mots d'ordre, les bonnes pratiques à mettre en place, selon les experts de HireRight. Pour cette société américaine spécialiste des « background checks », cela passe notamment par l'usage de nouvelles technologies pour automatiser le processus et alléger les tâches administratives à réaliser pour les candidats, toujours dans le respect le plus strict des données personnelles. De son côté, Vérifdiploma a opté pour la vérification des diplômes à la source officielle, avec une base de données de diplômés et en conformité avec [la Cnil](#) et le Règlement général sur la protection des données ([RGPD](#)) .

Mais c'est surtout le dialogue direct avec les candidats, pour humaniser le processus et répondre aux questions qu'ils peuvent se poser, qui peut vraiment faire la différence. « La vérification se fait toujours après que le candidat a donné son accord écrit. L'idée c'est de bien expliquer le processus, en montrant que la vérification donne la possibilité de montrer que l'on a bien validé son diplôme et l'opportunité de valoriser ses compétences. Il faut aller vers plus d'humain et moins de standardisation dans la vérification », conclut Rafael Melinon.