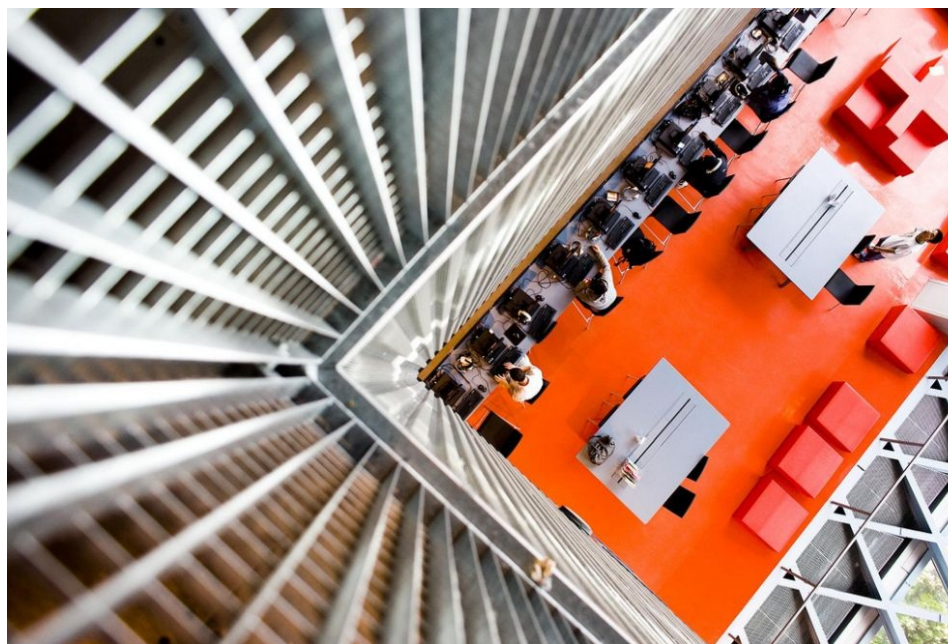


UN RECRUTEUR AUX MÉTHODES DE BIG BROTHER

LE 7 MAI 2010 JEAN MARC MANACH

Pensez-vous que les lois soient trop laxistes ? Qu'une guerre ferait repartir l'économie ? Voici des exemples de questions posées dans le Test d'Analyse et d'Orientation" (TAO), au mépris de la loi.



Pour fêter les dix ans des **Big Brother Awards**, la soucoupe a proposé à Jean-Marc Manach (**Bug Brother** sur LeMonde.fr, et **manhack** sur Twitter), l'un de ses organisateurs, de revenir un peu plus en détail sur **certains** des **candidats** nominés cette année. En l'espèce, le recruteur aux méthodes de Big Brother a été recalé de la compétition : c'eût été lui faire trop de publicité...

Vous rongez-vous les ongles ?
Pardonnez-vous facilement ?
Perdez-vous souvent vos affaires ?
Pensez-vous que les journalistes sont en général libres et objectifs dans leurs articles ?
Après une dispute ou un désaccord, faites-vous habituellement le "premier pas" ?
Vous endormez-vous fréquemment devant la télévision ?
Pensez-vous qu'une guerre ferait repartir l'économie ?
Vous considérez-vous comme susceptible concernant certains aspects de votre vie ?
Pensez-vous que le soutien du groupe est indispensable pour agir au niveau professionnel ?
Pensez-vous que d'une manière générale, les artistes ne sont pas des gens sérieux ?

Ces questions ne sont pas issues du tristement célèbre **test de personnalité** de l'"église" de scientologie, mais d'un **questionnaire** envoyé par un recruteur à un chômeur qui lui avait écrit pour postuler. En 2009, une société française proposait aux recruteurs d'utiliser un **détecteur de mensonges** afin de les aider à identifier les bons éléments (ou plutôt les mauvais). Le "**Test d'Analyse et d'Orientation**" (TAO), dont sont issus les intertitres de cet article, est quant à lui en service depuis 1999.



*Éprouvez-vous de grands sentiments de pitié à la vue de malheureux ?
Connaissez-vous quelqu'un qui vous déteste ? Détestez-vous
quelqu'un ? Est-ce que votre entourage vous considère comme
dépensier ? Vous arrive-t-il de vous laisser aller à des "folies"
dépassant votre budget ? Etes-vous en bons termes avec votre
famille ? Vous considérez-vous comme susceptible concernant*

certains aspects de votre vie ?



Le cabinet RI3E Consultant, aujourd'hui fermé, se **donnait pour rôle** "de trouver le candidat qui doit être en parfaite osmose avec l'entreprise et le poste à pourvoir : le potentiel humain est aujourd'hui l'atout majeur dans le défi économique imposé à l'entreprise : nous sommes avant tout des conseillers de l'entreprise avec laquelle nous instaurons de réelles relations de confiance".



Etes-vous irrité par le bruit que peuvent faire des enfants, des voitures, des rires ? Avez-vous un ou des animaux ? Vous arrive-t-il de vous mettre en colère ? Regrettez-vous parfois des choses que vous avez faites ? Vous reproche-t-on d'être trop bavard(e) ? Avez-vous l'impression que l'on abuse de votre gentillesse ? Vous rongez-vous les ongles ? Vous endormez-vous fréquemment devant la télévision ?



Pour cela, RI3E Consultants a conçu toute une **méthodologie**, basée sur un diagnostic informatique qui permet d'établir "la définition du profil général du candidat, la personnalité et le type de comportement que doit avoir le candidat pour s'intégrer à l'entreprise", et même la "société concurrente le candidat doit être issu

“



Pouvez-vous écouter quelqu'un parler pendant longtemps sans que cela vous gêne ou vous agace ? Seriez-vous plutôt intransigeant qu'indulgent avec des subordonnés ? Acceptez-vous facilement l'autorité d'un supérieur ? Acceptez-vous facilement les ordres ? Affirmez-vous toujours vos convictions même contre l'avis de tous ? Contestez-vous un ordre venant d'un supérieur, si vous pensez qu'il est illogique ou contraire à la bonne marche de l'entreprise ?



En terme de **management**, RI3E Consultants rappelle que "l'entreprise n'a qu'une seule et véritable ressource : Ses Hommes", et souligne dès lors que "l'adhésion de tous les collaborateurs de l'entreprise dépend donc étroitement de l'aptitude des managers à pratiquer sur eux une influence positive et constructive".



Aimez-vous vous lever tôt le matin ? Si l'on aime son travail, peut-on se passer de vacances ? Vivez-vous facilement les situations stressantes ? Pensez-vous que la vérité est toujours bonne à dire ? Vous arrive-t-il de tricher pour ne pas perdre ? Pour atteindre vos buts, utilisez-vous tous les moyens disponibles ?



Le **coaching** fait bien évidemment partie du portefeuille de compétences de RI3E

Consultants, qui tient à préciser que “l’action de l’accompagnateur est de poser les questions qui permettront à l’accompagné d’identifier ses propres contradictions et de les solutionner. Il ne s’agit pas d’anticiper sur les actions de l’accompagné pour lui fournir des solutions : tout est mis en œuvre pour lui permettre de trouver et de développer ses propres réponses.”



Etes-vous quelqu’un que l’on apprécie ? Avez-vous peur d’être mal jugé ? Vous arrive-t-il de faire des erreurs ? Vous remettez-vous parfois en question ? D’une manière générale, faites-vous confiance aux autres ? Etes-vous actuellement en relation avec une personne qui vous dénigre ? Pensez-vous que les relations professionnelles puissent devenir des relations amicales ?



“Les gens sont libres de répondre, ou pas”

Jean-Marc Lainé a créé le “Test d’Analyse et d’Orientation ” (TAO) fin 1999, “lorsque le métier de recruteur vivait sa meilleure époque de succès et était très sollicité. Les recrutements s’enchaînaient et se devaient donc (d’être) efficaces. Celui-ci m’a permis de créer des sélections rapides à des fins de métiers orientés à la communication”.

Contacté par e-mail, Jean-Marc Lainé, qui se présente aujourd’hui sous l’intitulé “RH Sélection”, a bien voulu répondre à quelques questions :

En quoi ces questions, qui relèvent moins des compétences professionnelles que de la vie privée, vous permettent-elles de répondre aux demandes des employeurs ?

Jean Marc Lainé : “il est important que vous sachiez que les personnes sont libres de répondre ou pas. Le TAO n’est pas un outil de sélection à proprement dit, c’est une passerelle entre le CV, la lettre de motivation et le candidat lors du premier entretien téléphonique : une analyse de test ne peut jamais être ferme et définitive car le facteur repose sur l’état émotionnel de la personne au moment du test”.

Pour information, ce ne sont pas les réponses aux questions qui sont analysées. Après saisies des réponses, le résultat obtenu apparaît sur une seule et même page sous forme de ratio et de graphiques répondant aux critères ci-dessous :

> **Personnalité** : introvertie ou extravertie.

> **Sens de l’écoute** (écoute active ou entendre)

> **Communication** (verbale et non-verbale)

> **Rigueur** (fibre commerciale, organisation dans le travail, l’autonomie dans le travail, l’esprit d’équipe dans le travail, la responsabilité, stabilité et le passage à l’action)

Comment réagissent ceux à qui vous faites parvenir ce questionnaire, et qu’en disent vos clients, employeurs ?

Jean Marc Lainé : Sincèrement, les personnes qui effectuent et réalisent le questionnaire sont très souvent agréablement surprises de l’aide apportée quant à l’orientation. Quant à mes clients, ils sont satisfaits des résultats obtenus lors de recrutement dans lesquels cette « passerelle » joue un rôle. De plus, seuls les candidats en phase de sélection les préoccupent et je ne communique en aucun cas les résultats du test. Au fil du temps, j’ai pu constater que grâce à l’ensemble de ma méthodologie, une synergie et une dynamique naissait entre mon client et le candidat recruté.

Un questionnaire illégal

Le chômeur qui m’a transmis le questionnaire n’est pas tout à fait du même avis : “J’ai déjà eu en entretien des questions déplacées, vulgaires, stupides, mais là c’est le champion du monde ! Car si les choses démarrent ainsi, le recrutement, s’il existe vraiment, part sur de mauvaises bases. J’ai signalé ce fait au Pôle emploi, à mon interlocuteur qui “me piste” chaque mois, car il me semble qu’il y a aussi à leur niveau une “obligation” de vérifier, ou du moins être attentif au sérieux de leur interlocuteur-entreprise. Mais je n’ai reçu aucune réponse.



Etes-vous pour la peine de mort ? Pensez-vous qu'il faille calmer les enfants hyperactifs ? Pensez-vous que les lois soient trop laxistes ? Pensez-vous que la France soit un pays privilégié en ce qui concerne la protection sociale ? Pensez-vous que d'une manière générale, les artistes ne sont pas des gens sérieux ? Pensez-vous qu'une guerre ferait repartir l'économie ? Pensez-vous que l'on cache beaucoup de choses aux gens ? Pensez-vous que les journalistes sont en général libres et objectifs dans leurs articles ?



Dans sa **fiche pratique** consacrée aux données qui peuvent (ou pas) être collectées à l'occasion d'un recrutement, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), rappelle, de son côté, que *“les informations demandées sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ont pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé. Elles doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles du candidat”* :



Il est interdit de collecter et de conserver des données personnelles qui, directement ou indirectement, font apparaître les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou les appartenances syndicales, les informations relatives à la santé ou à la vie sexuelle des personnes. L'accord exprès exigé par la loi qui doit être recueilli par écrit ne saurait, à lui seul, justifier la collecte de telles données si ces dernières sont dépourvues de lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé. Aussi de telles informations ne peuvent-elles être collectées que, dans certains cas, lorsqu'elles sont dûment justifiées par la spécificité du poste à pourvoir.



A compétence égale, qui représente 800 professionnels du recrutement, s'est ainsi engagé à lutter contre la discrimination, pour l'égalité des chances, invitant les recruteurs à ne pas consulter les profils Facebook, blogs et autres données relatives à la vie privée de celles et ceux qu'ils s'approprient à recruter. Une initiative à souligner.

—

*Les intertitres sont donc issus du TAO. L'illustration, de l'album **Les policiers – tome 3**, de **Jean-Marc Lainé**, éditeur de comics, traducteur, conférencier et scénariste de BD, qui n'a rien à voir avec Jean-Marc Lainé recruteur... mais l'illustration était trop tentante pour être écartée. Voir aussi :*

800 000 salariés et chômeurs passés au détecteur de mensonge

Futurs fonctionnaires, ou potentiels terroristes ?

Vos photos sont-elles pédo-pornographiques ?

EDVIGE servira à recruter... et licencier

Recruteurs, ou Big Brother ?

Illustration CC Flickr Thomas Hawk

LILITH

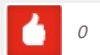
le 7 mai 2010 - 14:17 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



Vous leur faites une bien belle pub, avec ou sans les BBA. Souhaitons que l'article mette la puce à l'oreille de la CNIL et qu'elle saisisse leurs fichiers et les sanctionne.

Donnant, donnant, il y a d'autres recalés à la sélection des BBA. Mon petit doigt m'a dit que NKM, fortement citée dans votre autre papier sur le droit à l'oubli, a eu droit elle aussi à son petit dossier à charge. En tant que maire de Longjumeau. Accusée de laxisme coupable à l'égard de certains de ses conseillers municipaux amateurs de contrôle. Des citoyens-relais rodent à Longjumeau, traquant les gamins des cités Sud. CQFD avait relaté dans un long papier comment une association pourvoyeuse de craies (oui pour dessiner sur les murs en béton) s'était fait sucrer sa maigre subvention et comment des gamins avaient été sommés de nettoyer leurs saletés par la mairie alertée. Apparemment le plumitif qui a commis l'article avait un peu exagéré. Il n'empêche NKM devrait être plus vigilante. Et puis pour quelqu'un qui plaide pour le "droit à l'oubli", 900 000 euros de budget pour des caméras, ça fait un peu beaucoup. Il faudrait qu'elle aille au CM de temps en temps et qu'elle remette un peu d'ordre. Sinon son image va être écornée, et les gamins des cités Sud auront raison de chanter "NKM elle est méchantuuuuuuu"

VOUS AIMEZ



0

VOUS N'AIMEZ PAS



0

LUI RÉPONDRE

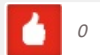
ACTURAMA

le 7 mai 2010 - 15:41 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



Toutes les questions ne me semblent pas déplacées... mais y'en a une bonne poignée qui mériteraient un dépôt de plainte.

VOUS AIMEZ



0

VOUS N'AIMEZ PAS



0

LUI RÉPONDRE

SD

le 7 mai 2010 - 15:43 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



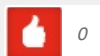
Pas besoin d'aller déranger la CNIL. Art 1221-6 du code du travail :

"Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles."

http://legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=B2B219CDAE1CEDD029190F7A828725E5.tpdjo14v_3?idArticle=LEGIARTI000006900845&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100302

VOUS AIMEZ



0

VOUS N'AIMEZ PAS



0

LUI RÉPONDRE

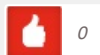
PEDROÏSKAÏA

le 8 mai 2010 - 18:19 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



"lutter contre la discrimination, pour l'égalité des chances" : celles-ci aussi sont gratinées ^^ Rien à faire, si ça ne dérape pas dans un sens, ça dérape dans l'autre ?

VOUS AIMEZ



0

VOUS N'AIMEZ PAS



0

LUI RÉPONDRE

PIERRE DENIER

le 10 mai 2010 - 23:01 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



Bonjour, voilà une pratique qui m'avait choqué et sur laquelle j'avais écrit ce post : <http://emploicharente.blogspot.com/2009/11/un-questionnaire-scandaleux.html> merci pour votre article !

Pierre

VOUS AIMEZ



0

VOUS N'AIMEZ PAS



0

LUI RÉPONDRE

LECAIRN

le 11 mai 2010 - 14:40 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



Bonjour,

vous pouvez retrouver les vidéos conseil tournées par A Compétence Egale, (ne pas hésiter à les relayer sur vos contacts , blogs etc..) sur :

http://www.dailymotion.com/video/xd7hnl_a-competece-egale-recrutement-et-r_lifestyle

http://www.dailymotion.com/video/xd7hfj_a-competece-egale-recrutement-et-r_lifestyle

http://www.dailymotion.com/video/xd7hd3_a-competece-egale-recrutement-et-r_lifestyle

http://www.dailymotion.com/video/xd7hal_a-competece-egale-recrutement-et-r_lifestyle

, ou sur Youtube ,

<http://www.youtube.com/watch?v=ycF4sAoIYlg>

<http://www.youtube.com/watch?v=pEbfSEg8NRU>

<http://www.youtube.com/watch?v=pEbfSEg8NRU>

<http://www.youtube.com/watch?v=6D5IDoOR2jw>

Un résumé sous forme de Mindmap + kiosque vidéo est posté sur

<http://cairn4it.blogspot.com/p/conseils-candidats.html>

VOUS AIMEZ



0

VOUS N'AIMEZ PAS



0

LUI RÉPONDRE

2 pings

Les tweets qui mentionnent owni.fr, digital journalism » Article » Un recruteur aux méthodes de Big Brother -- Topsy.com le 7 mai 2010 - 12:19

[...] Ce billet était mentionné sur Twitter par Aurélien Fache et Alexandre Ultré, Flash Presse. Flash Presse a dit: Un recruteur aux méthodes de Big Brother
<http://goo.gl/fb/Y7r2t> [...]

Un logiciel de maquillage pour détecter les terroristes – Affairer.com – Le site de l'affairage le 19 mai 2010 - 16:59

[...] Pour fêter les dix ans des Big Brother Awards, owni.fr m'a proposé de revenir un peu plus en détail sur certains des candidats nominés cette année. Où l'on découvre que, pour faire valoir son "droit à l'oubli", PagesJaunes vous réclame vos papiers d'identité, et qu'un recruteur n'hésite pas à demander aux chômeurs qui le contacte de répondre à des questions comme Pensez-vous que les lois soient trop laxistes ? Qu'une guerre ferait repartir l'économie ?... [...]