

# Pratiques RH

Magazine de gestion des ressources humaines

A close-up portrait of a Black woman with short, curly black hair, smiling broadly and showing her teeth. She is wearing a gold-colored top and has her right hand raised to her ear, with her index finger pointing upwards. The background is plain white.

**INTERVIEW : LÉONE VIGNON**  
**COACH DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL**

**LE MBTI, TEST PSYCHOTECHNIQUE  
D'UTILITÉ PUBLIQUE**

**FAUT-IL ENCORE DEMANDER DES  
LETTRES DE MOTIVATION ?**

# *Dans ce numéro*

---

<b><u>ÉDITORIAL</u> : Pratiques RH, la renaissance</b>	<b>3</b>
<b><u>OUTILS RH</u> :</b>	
<b>* Le journal d'entreprise, dynamiseur de communication interne</b>	<b>4</b>
<b>* Le mbti, test psychotechnique d'utilité publique</b>	<b>6</b>
<b><u>BONNES PRATIQUES</u> : Faut-il encore demander des lettres de motivation ?</b>	<b>8</b>
<b><u>INTERVIEW</u> : Léone Vignon, Coach Développement personnel et professionnel</b>	<b>10</b>
<b><u>ARTICLE SÉLECTIONNÉ</u> : Cinq conseils pour détecter les cv bidonnés</b>	<b>15</b>
<b><u>LEXIQUE DES RESSOURCES HUMAINES</u></b>	<b>18</b>
<b><u>CITATION, CHIFFRES &amp; HUMOUR</u></b>	<b>19</b>
<b><u>COURRIER DES LECTEURS</u></b>	<b>20</b>

PRATIQUES RH est un magazine digital sponsorisé par le cabinet GRH Conseil (www.grhconseil.com)  
 Adresse : N°93, Rue 13023 Cité Houéyiho, 08 BP 296 Cotonou (Bénin)  
 Courriel: [pratiquesrh2015@gmail.com](mailto:pratiquesrh2015@gmail.com)  
 Tél. : +229 95953576  
 www.grhconseil.com

Directeur de publication : Frantz Massougbojji ( Comité de rédaction : Stéphane Honfo, Assiminou Sébabé, Espéro Akouéhou, Frantz Massougbojji, Arthur Azata  
 Conception artistique et maquette : FMKM

La mention de telle ou telle entreprise et de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique aucune appréciation favorable ou défavorable de la part de la Rédaction de Pratiques RH, qui s'efforce d'elle-même d'éliminer de ses colonnes la publicité mensongère, fallacieuse ou trompeuse.

**Abonnement**  
 Demandez votre abonnement gratuit à Pratiques RH :  
 • en remplissant ce [formulaire](#)  
 • nous écrivant à [pratiquesrh2015@gmail.com](mailto:pratiquesrh2015@gmail.com)  
 • Nous contactant sur [Facebook](#)

Pour publier vos offres, demandes d'emploi et annonces d'affaires, veuillez nous contacter au +229 95953576  
 Sauf dans les cas où elle est expressément autorisée par la loi et les conventions internationales, toute reproduction, totale ou partielle du présent numéro est interdite et constituerait une contrefaçon sanctionnable devant les tribunaux.

Ce numéro comporte 21 pages et est diffusé auprès de 250 correspondants



## Pratiques RH, la renaissance

**P**ratiques RH refait surface. C'est le lieu de présenter nos excuses à tous nos lecteurs pour ce silence anormalement long, qui a pu donner à penser que la publication de ce magazine béninois de gestion des ressources humaines avait été abandonnée. Pourtant, il n'en est rien, et quelques éclaircissements s'imposent à cet égard. En effet, depuis sa création en 2013, Pratiques RH a bénéficié du sponsoring du cabinet GRH Conseil, dont les consultants étaient souvent mis à contribution pour la rédaction de contenus de qualité sur la gestion des ressources humaines en milieu africain. Mais l'intensification de l'activité de GRH Conseil observées ces dernières années l'a contraint, à son corps défendant, à réduire son appui technique. Devenue nécessaire, une redéfinition de la

stratégie de croissance du magazine a donc été mise en œuvre à travers :

- La diversification des profils et de nos contributeurs,
- le recentrage des articles sur des réalités du contexte socioprofessionnel béninois, et
- la recherche de nouveaux partenariats publicitaires.

Ces nouvelles orientations permettent aujourd'hui la « renaissance » de Pratiques RH, dont le vide laissé entretemps n'a jamais vraiment été comblé. C'est donc avec une fierté revendiquée que nous relançons nos publications avec dans ce numéro une attention particulière portée sur des approches et outils managériaux qui sont ou restent d'actualité tels que le journal d'entreprise (p. 4), ou le recours aux lettres de motivation (p. 8). Bonne lecture !

La Rédaction

# LE JOURNAL D'ENTREPRISE, DYNAMISEUR DE COMMUNICATION INTERNE

**COMMUNICATION INTERNE.** Pour entretenir et promouvoir auprès de leurs ressources humaines une culture d'entreprise, certains dirigeants mettent en place un journal interne. De quoi s'agit-il ? Est-ce une mesure-gadget ? Cela influe-t-il réellement sur la performance organisationnelle ? Voici quelques unes des questions auxquelles répond cet article.

*Par Jillys Sonon*



### Format

Concrètement, le journal peut être écrit ou numérique. Lorsqu'il est écrit, il prend la forme d'un vrai journal, ou d'un magazine si les moyens de l'entreprise le permettent. Sa périodicité de parution est le plus souvent trimestrielle, mais elle peut aussi être mensuelle ou hebdomadaire.

### Rubriques

Généralement, les rubriques majeures du contenu du journal d'entreprise concernent :

- la vie des services,
- la stratégie de l'entreprise,
- L'interview d'une personne-ressource,
- l'environnement externe,
- les réussites majeures et innovations,
- la vie des salariés (carnet, mutations, retraites, recrutements...).

### Équilibre

Un bon journal interne ne s'invente pas. Il doit faire en sorte de conjuguer le projet de la direction de l'entreprise et de son ser-

**U**n journal d'entreprise est un outil de communication entre la direction générale et l'ensemble du personnel de l'entreprise qui permet de transmettre des informations sur cette dernière et de renforcer certaines valeurs qui lui sont chères telles que l'esprit d'équipe, la qualité, la convivialité ou la connaissance mutuelle. L'objectif de la mise en place d'un journal est aussi d'amener le personnel à s'approprier ou se réapproprier le projet de l'entreprise.

### *Un facteur de cohésion sociale*

### Origine

On situe généralement la création du premier journal d'entreprise à la période de la révolution industrielle. Un économiste allemand, Friedrich List, avait lancé une publication en 1834 dans le but d'instruire les ouvriers sur leurs intérêts.

vice de communication d'une part, et les attentes de ses lecteurs (salariés) sur des thèmes qui les intéressent d'autre part. Certains experts parlent à cet égard "**d'équilibrisme**", qu'il doit s'appliquer aussi bien dans le contenu que dans la forme du journal.

### Responsabilités

Dans l'élaboration du journal d'entreprise, chaque secteur de l'entreprise devrait être représenté. Il est donc nécessaire de fédérer toutes les équipes (des ouvriers aux cadres) et désigner au moins un représentant de la rédaction dans chacun des services. L'idéal est de confier la gestion du journal d'entreprise à la Direction des ressources humaines (DRH) qui dirigera le projet, et sa conception au service communication. Il est aussi envisageable de sous-traiter la rédaction à un cabinet-conseil, une agence de communication ou un concepteur-rédacteur indépendant. Cette option offre en effet une plus grande liberté de ton, et davantage de sécurité et d'efficacité. Cependant, pour une question de coût, les articles peuvent aussi être écrits en interne par des rédacteurs disposant d'une parfaite connaissance de leur entreprise.

### Impact

Le journal est un outil pertinent pour asseoir une **culture d'entreprise** et motiver en partie ou en totalité le personnel. Il permet un dialogue formalisé par écrit qui renforce le lien entre la direction de l'entreprise et ses employés, censés œuvrer ensemble à l'atteinte d'un objectif commun.

### Écueil

Pour la direction générale, il est un

piège à éviter qui serait de prendre en otage le journal d'entreprise en le réduisant à un vecteur exclusif de la propagande managériale. Le journal n'a pas non plus vocation à devenir un levier de pouvoir. Pas question par exemple d'y faire figurer des notes de services. Par ailleurs, le mensonge par omission sur un sujet majeur du journal doit être évité, au risque d'ôter toute crédibilité du journal aux yeux des salariés. Il est donc important que le rédacteur en chef s'assure systématiquement que le journal fournit des informations claires, précises et complètes avant que ne soit lancée sa publication.

### Un outil de motivation collective

D'un autre côté, il faut veiller également à ce que les colonnes du journal ne deviennent pas seulement libre antenne des syndicats ou le porte-voix préférentiel des revendications du personnel. Cela risquerait d'entraîner un profond sentiment de rejet au niveau de la Direction, marquant alors probablement la fin de l'expérience. □

### Jillys SONON

Assistant RH  
Cabinet GRH Conseil  
jillyssonon@gmail.com



#### Pour aller plus loin sur ce thème :

- <http://www.pointexpertises.be/node/154>
- <http://www.bepub.com/fiches-pratiques/comment-mettre-en-place-son-journal-interne>
- <http://www.journaldentreprise.com/journal-interne-gare-mensonge-omission/>

SOAR  
ENGINEERING



#### Expertises en

- Santé au travail
- Sécurité au travail
- Prévention des risques incendie

Mobile. +229 64 93 07 07  
+33 601 942 056

[gbedjidarius@yahoo.fr](mailto:gbedjidarius@yahoo.fr)

CEBRIB S.A.



⇒ CÉRAMIQUE BRIQUES

⇒ BÉTON

Mobile. +228 90 48 41 44  
+228 97 44 27 50

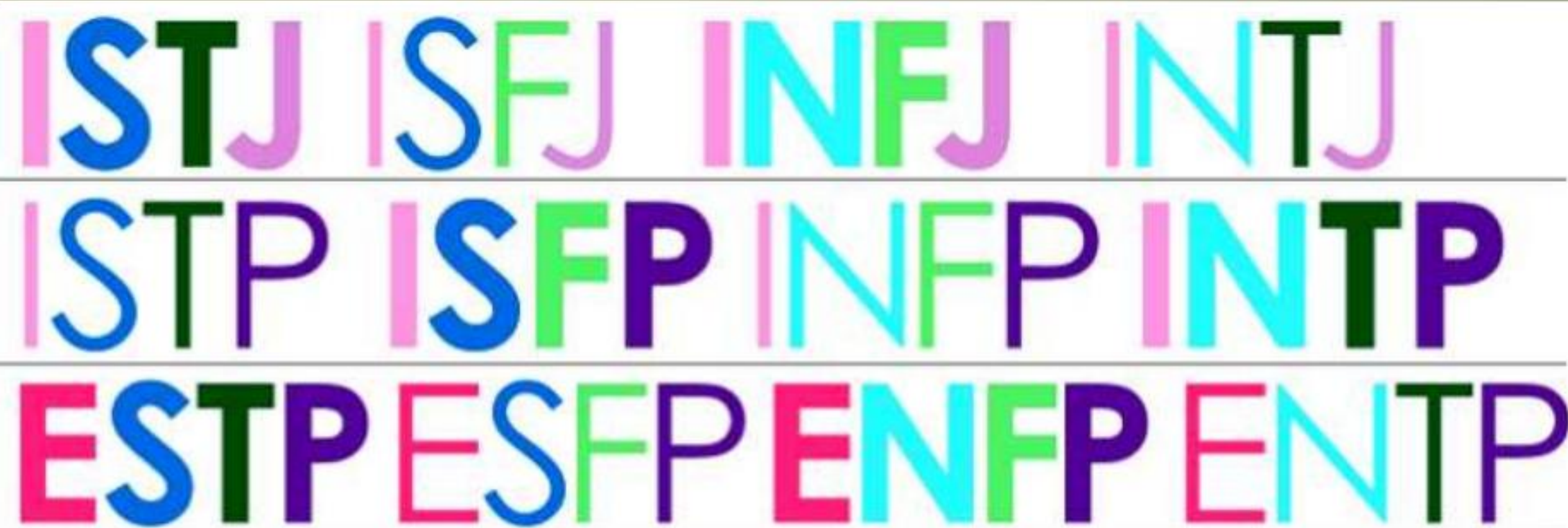
Lomé (Togo)

[honore1952kohouvi@hotmail.fr](mailto:honore1952kohouvi@hotmail.fr)

## LE MBTI, TEST PSYCHOTECHNIQUE D'UTILITÉ PUBLIQUE

**RECRUTEMENT.** Figurant parmi les tests de personnalité les plus prisés, le MBTI est utilisé dans la gestion du personnel d'entreprises des secteurs tels que la finance, la banque ou l'ingénierie. Voici un éclairage sur un outil psychométrique utile à bien des égards.

*Par Stéphane Honfo*



**L**e MBTI (Myers Briggs Type Indicator) est un test psychologique qui définit le type de personnalité d'un employé donné. Il permet de repérer ses dominantes psychologiques dans ses interactions personnelles et professionnelles.

Développé par deux psychologues américaines, Isabelle Blake Myers (1897-1980) et sa mère, Katherine Cook Briggs, le MBTI s'appuie sur l'idée que le comportement d'un individu résulte de ses préférences spontanées par rapport aux quatre dimensions qui suivent :

1. **L'orientation de son énergie** : introversion ou extraversion.
2. **La manière dont il perçoit la**

**réalité**, suivant qu'il est guidé par ses sensations (S) ou son intuition (I).

### *Un test précieux pour optimiser le choix du recrutement*

3. **Ses critères de jugement**, selon qu'il décide principalement sur la base d'un raisonnement logique (T) ou de ses sentiments (S).

4. **Son style de vie**, suivant que dans ses relations interpersonnelles, l'intéressé est dans la perception ou dans le jugement.

Il existe deux versions du MBTI, une version complète qui comporte 100 questions et une [version](#)

[résumée gratuite accessible sur Internet.](#)

Pour chaque question, le participant au test choisit entre deux propositions celle qui lui convient le mieux.

Le dépouillement du test permet d'identifier les deux préférences possibles de l'individu sur les quatre dimensions évoquées supra, puis de le classer dans l'un des 16 profils psychologiques recensés. Par exemple ESTJ : « le manager », ENTJ : « l'acteur », ENTP : « l'inventeur », ISTP : « l'artiste », ou INFJ : « le conseiller. »

Le test peut-être auto-administré ou réalisé avec l'assistance d'un tiers. L'analyse et l'interprétation des résultats sont d'autant plus

# Léone VIGNON

## Conseils

### Coaching et Formation



Coach-Formatrice certifiée

Mobile. +229 64 80 88 88  
+229 69 48 51 13

[vignon@elan-coach.com](mailto:vignon@elan-coach.com)

# DKL



Expertises en :

- Industrie textile
- Coton fibre
- Qualité textile

Mobile. +228 90 01 70 06  
+228 99 43 17 55

Lomé (Togo)

[ldravie@gmail.com](mailto:ldravie@gmail.com)

fiables qu'elles sont confiées à un psychologue diplômé ou certifié. Le MBTI s'avère particulièrement utile en matière de **recrutement**. En effet, il rend l'employeur capable de déceler plus finement les motivations réelles du candidat, par-delà son comportement apparent. Il peut ensuite apprécier si la personnalité ainsi révélée épouse les exigences du poste qu'il entend pourvoir.

Pour le manager, un autre atout du MBTI réside dans l'aide qu'il peut lui apporter dans la mise en place de **groupes de travail harmonieux et performants**. Concrètement, en s'appuyant sur les résultats du test, le manager peut choi-

### Une aide opportune pour créer des équipes harmonieuses

sir de regrouper et de faire travailler ensemble les employés dont les personnalités apparaissent complémentaires ou compatibles. Il est démontré que les employés qui prennent connaissance de leur profil MBTI s'acceptent plus facilement tels qu'ils sont, et donc communiquent et travaillent mieux ensemble. D'ailleurs, le MBTI est fréquemment utilisé dans des opérations de *team building*.

Séduisant à plus d'un titre, le MBTI n'en comporte pas moins quelques inconvénients. Tout d'abord, le recours aux compétences d'un psychologue diplômé, ou mieux certifié, pourrait se révéler assez onéreux pour l'entreprise.

Ensuite, la fiabilité des résultats du MBTI n'est pas absolue car ce test s'appuie, entre autres, sur deux principes qui peuvent être sujets à caution : **i)** une dichotomie assez

simpliste de traits de personnalité présentés comme antagonistes, **ii)** le postulat de l'invariabilité de ces traits. Pourtant, l'expérience a montré que la moitié des personnes qui passent le MBTI deux fois obtiennent des résultats différents. En effet, la personnalité d'un individu n'est pas forcément immuable. Mais cette critique est valable pour la quasi-totalité des tests psychotechniques qui ne sont jamais rien de plus qu'une photographie d'un individu ou de son type d'intelligence à un instant donné. Il faut donc se garder de sur-interpréter leurs résultats et d'en tirer des jugements définitifs sur la personne évaluée.

Aussi le MBTI doit-il être pris pour ce qu'il est, un outil simple et pratique d'optimisation de la qualité des décisions de gestion des ressources humaines, pas une panacée universelle. □

### Stéphane Honfo

Assistant RH

Cabinet GRH Conseil

[stephanehonfo@grhconseil.com](mailto:stephanehonfo@grhconseil.com)



Pour aller plus loin sur ce thème :

- <http://www.mon-qi.com/test-recrutement/test-de-personnalite/test-mbti.php>
- <http://www.savezvousque.fr/societe/test-mbti-16-types-de-personnalites.html>
- [http://www.envsn.sports.gouv.fr/images/recherche-expertise/prepa\\_mentale/fiches\\_institutionnelles/12-le-mbti.pdf](http://www.envsn.sports.gouv.fr/images/recherche-expertise/prepa_mentale/fiches_institutionnelles/12-le-mbti.pdf)

**Avec Pratiques RH, informez-vous sur l'actualité des ressources humaines au Bénin et en Afrique !**

# FAUT-IL ENCORE DEMANDER DES LETTRES DE MOTIVATION ?

**RECRUTEMENT.** Traditionnellement présentée jadis comme un élément incontournable du dossier de recrutement, la lettre de motivation voit désormais sa raison d'être remise en cause. La question se pose donc de savoir s'il faut cesser d'exiger ce document des postulants à un poste à pourvoir.

*Par Frantz Massougbodji*



Citons en premier lieu l'**uniformisation**. En effet, avec la vulgarisation d'Internet, les candidats parviennent à dénicher très facilement des modèles pré-élaborés de lettres de motivation dont la qualité rédactionnelle est irréprochable. Ainsi, certaines plateformes web telles que [www.motivator.fr](http://www.motivator.fr) leur permettent de personnaliser, sans frais, les modèles en question en remplissant simplement un formulaire en ligne.

Il faut évoquer en second lieu les **impostures**. Lorsque par exemple on demande au candidat une lettre manuscrite, il arrive fréquemment que celui-ci fasse « sous-traiter » sa rédaction à une personne de son entourage disposant d'une meilleure maîtrise de la langue française ou d'une graphie plus séduisante. Une telle supercherie conduit à fausser les premières impressions que peut tirer le recruteur concernant le niveau d'expression écrite ou la personnalité du candidat.

Au vu de ce qui précède, la tentation est grande de jeter la lettre de motivation aux orties. D'aucuns en effet la considèrent aujourd'hui comme une survivance du *recrute-*

**L**a lettre de motivation est un écrit rédigé par un candidat à un emploi à l'intention d'une entreprise qui recrute. Comme son nom l'indique, c'est un support qui permet d'apprécier la motivation du candidat pour un poste et son intérêt pour l'entreprise qui souhaite le pourvoir. La lettre donne également un aperçu de la capacité d'expression écrite de son auteur et met en exergue l'aptitude du candidat à valoriser son profil de manière ordonnée.

### *Uniformisation et impostures vident de son sens la lettre de motivation*

Les atouts de cet outil de recrutement ainsi rappelés, il y a lieu malgré tout de s'interroger sur les raisons de la désaffection croissante observée chez les praticiens des ressources humaines à son égard. L'explication est au moins double.



ment à l'ancienne, une exigence au mieux inutile, et au pire néfaste pour la fiabilité du processus de recrutement. Toutefois, n'est-ce pas là aller un peu vite en besogne ? Car à bien y réfléchir, la principale crainte qu'engendre auprès de certains recruteurs le recours à la lettre de motivation comme outil de présélection, c'est le déficit ou le manque **d'authenticité**. Partant de là, le principal enjeu consiste à trouver une parade qui garantisse que les lettres produites émanent réellement de leurs auteurs affichés, sans l'éventuelle interférence d'un « complice » plus talentueux ou d'un robot-rédacteur en ligne. Une solution idoine à cet égard est de programmer l'organisation une « **épreuve spécifique de motivation** » dans l'exécution du calendrier du recrutement. Concrètement, cela implique de convoquer les candidats en un lieu donné et à une heure précise pour composer sur un thème dont ils ne seront pas informés à l'avance. Il faut souligner que l'effet de surprise est nécessaire à la réussite de l'opération. Sur place, les postulants sont alors invités à détailler par écrit (papier ou numérique) leur motivation et la façon dont ils se projettent dans le poste. Le nombre de candidatures pour

le poste peut parfois être très élevé, aussi est-il préférable que cette épreuve soit réservée aux postulants dont les dossiers de candidature auront été présélectionnés suite à l'analyse de leur CV et/ou de leur formulaire de candidature.

L'épreuve de motivation ainsi décrite ne constitue pas un outil-miracle. Il est d'ailleurs recommandé qu'elle soit par la suite complétée d'un ou plusieurs interviews avec le candidat, qui permettront de confirmer ou non aux yeux du recruteur les impressions dégagées lors de l'examen serein et approfondi des « argumentaires de vente » déroulés par les candidats sur leurs copies.

Oui c'est vrai, ce type d'épreuve peut de prime abord apparaître un peu *scolaire*, mais pour l'avoir utilisée lors de multiples recrutements qui m'ont été confiées, je puis attester de son efficacité. Ainsi, la lettre de motivation se retrouve placée au cœur du processus de dotation en ressources humaines. Va-t-on s'en plaindre ?

### Frantz Massougbodji

Consultant RH  
Cabinet GRH Conseil  
admin@grhconseil.com



**Pratiques RH accueille occasionnellement les soumissions de contenu provenant d'entrepreneurs, d'experts en ressources humaines désireux de fournir des conseils et de partager les enseignements de leur expériences pratiques**



**Rejoignez notre communauté sur**

[https://](https://web.facebook.com/PratiquesRH/?ref=br_rs)

[web.facebook.com/](https://web.facebook.com/PratiquesRH/?ref=br_rs)

[PratiquesRH/?ref=br\\_rs](https://web.facebook.com/PratiquesRH/?ref=br_rs)

A portrait of Léone Mondésir Vignon, a woman with short, dark, curly hair, wearing a blue collared shirt and a black necklace. She is smiling slightly and looking towards the camera. In the top left corner, there are three vertical bars of varying shades of green.

**A**près une carrière en entreprise et 14 ans à la tête d'un Cabinet RH créé à son arrivée au Bénin, Léone Mondésir Vignon est aujourd'hui formatrice et Coach en développement personnel et professionnel. Elle partage dans cet entretien sa vision de la gestion des ressources humaines et quelques leçons fortes de sa riche expérience.

# Interview : Léone Vignon, Coach Développement personnel et professionnel, formatrice

**Pratiques RH : Madame Vignon, quel métier exerceriez-vous si vous n'étiez pas gestionnaire des ressources humaines?**

**Léone Vignon** : Après mon baccalauréat, j'ai voulu être Assistante sociale mais ma candidature a été rejetée. Les examinateurs ont déclaré que je souhaitais surtout faire ce métier parce que ma famille avait elle-même bénéficié des prestations de l'assistance sociale.

**C'est absurde !**

Pourtant avec le recul, je ne regrette rien. Je suis dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de la formation depuis maintenant plus de trois décennies, et même si mes activités ont évolué avec le temps, je n'en suis pas moins restée dans « l'Humain ».

**Connaissiez-vous Pratiques RH ?**

Je l'ai découvert récemment. C'est une initiative tout à fait louable dont les responsables RH des organisations béninoises peuvent tirer parti s'il reflète leurs réalités.

**Sur quels aspects de la gestion des ressources humaines au Bénin devrait-on progresser?**

Selon moi, sur deux points.

**Commençons par le premier.**

Nous devons comprendre que quelle que soit le poste qu'occupe l'individu dans l'organisation, il a son rôle à jouer. Le manager doit

mieux comprendre et apprécier la contribution de son collaborateur à l'évolution de l'organisation, plutôt que de se demander « quel service il peut lui rendre à lui ». De même, certains salariés devraient percevoir l'entreprise davantage comme un lieu d'expérience et d'évolution dans la vie, que comme une « vache à lait » à traire uniquement pour soi.

**Quel est le deuxième point ?**

Beaucoup d'employeurs devraient cesser de voir systématiquement dans leurs salariés de potentiels

**« Il faut apprendre à faire un minimum confiance aux autres »**

voleurs. Même si la première ressource de l'individu est lui-même, je crois qu'il faut apprendre à faire un minimum confiance à l'autre, qu'il soit un manager, un collègue ou un collaborateur. C'est cette confiance qui permet à chacun d'avancer, d'évoluer. Cela suppose un dialogue franc dans lequel l'individu doit se sentir libre de dire à l'autre ce qu'il pense, sans arrière-pensée, ni crainte.

**Quid de la formation continue?**

Je ne l'oublie pas. C'est un do-

maine dans lequel les entreprises devraient s'investir plus. Cela n'implique pas forcément des formations longues et coûteuses à l'extérieur de l'entreprise. Il faut surtout prendre le temps d'examiner ce dont les salariés ont besoin pour faire leur travail de la façon la plus efficace possible. La formation peut éventuellement porter sur des domaines qui, à première vue, n'ont rien à voir avec l'entreprise.

**Lesquels par exemple?**

Je pense ici aux formations de développement personnel. Un individu bien dans sa peau est un salarié plus performant dans son travail. Si ce type de formation peut amener le travailleur à comprendre que l'emploi qu'il exerce depuis un certain temps ne lui convient plus et l'inciter à s'en aller, tant mieux pour l'entreprise.

**Pourquoi tant mieux?**

Parce que l'entreprise n'aura plus à gérer une personne démotivée, faiblement engagée dans son emploi, ce qui a parfois un impact négatif sur ses collègues. Tant mieux aussi pour ce salarié qui ira faire profiter une autre organisation de toute son énergie dans un emploi qui lui convient mieux. En résumé, il faut développer au sein de chaque entreprise, quelle que soit sa forme juridique, l'esprit du « Gagner ensemble ».

**Madame Vignon, qu'est-ce que**

### ***vous appréciez le plus dans votre métier?***

Je précise qu'actuellement j'exerce plus particulièrement les métiers de coach et de formatrice. En ce qui concerne la formation, ce qui me plaît le plus, c'est l'interaction entre les personnes, aussi bien entre les participants qu'avec moi dans mon rôle de formatrice.

### ***Ce métier de formateur a du évoluer.***

Et pour cause! A l'heure actuelle avec Internet, toute personne curieuse peut à peu près tout y trouver. Dès lors, le formateur ne doit donc plus se contenter de simplement « déverser » un savoir livresque. Il doit plutôt amener les participants à s'interroger sur leur pratiques professionnelles et les confronter à ce qu'il dit.

### ***Est-ce valable pour tous les thèmes de formation?***

C'est plus facile d'échanger des points de vue dans les domaines dans lesquels j'interviens comme formatrice tels que le management des hommes, la communication ou le développement personnel. Je suis consciente néanmoins qu'un formateur en comptabilité ou en fiscalité ne tiendrait probablement pas les mêmes propos.

### ***Et ce qui vous est pénible?***

En tant que formatrice, il y a quelques contraintes. Par exemple, rédiger le contenu de la formation, monter les supports pédagogiques. Cependant, une fois que ces contraintes intégrées, j'avance, car il ne peut y avoir pour moi de formation sans ces étapes.

### ***Et concernant le coaching ?***

Je ne me plains de rien. Ce n'est que du bonheur !

### ***A ce propos, vous êtes passée d'une pratique quasi industrielle du recrutement à ces prestations de coaching. Comment l'expliquez-vous ?***

En 14 ans de cabinet, j'ai rencontré des centaines de personnes jeunes et moins jeunes. Beaucoup d'entre elles, confrontées à des difficultés dans leur travail ou leur vie personnelle, ne savaient pas qui elles étaient vraiment, ni ce qu'elles voulaient dans la vie. Mon vécu personnel et toutes ces rencontres ont donc développé en moi l'envie d'apporter ma contribution aux femmes et aux hommes qui cherchent à obtenir plus de satisfaction dans leur vie, qui cher-

**« Le coaching, ce n'est que du bonheur! »**

chent à se sentir heureux.

### ***C'est plutôt ambitieux.***

Soit. Mais je suis convaincue qu'il y a dans toute personne une étincelle de lumière qui ne demande qu'à briller plus pour que sa vie soit meilleure. C'est ce qui m'a poussée à suivre une formation spécifique en coaching, car je voulais disposer d'une méthode et d'outils éprouvés et reconnus. Je suis désormais certifiée Coach Neuro Activ Coaching.

### ***Qu'est ce qui vous plaît autant dans ce métier de Coach?***

J'apprécie de voir l'évolution de la personne coachée au fur et à mesure que nous avançons dans les séances. C'est encourageant de voir comment les coachés se rendent compte qu'ils détiennent en eux une bonne part des solutions ou débuts de solution à leur difficultés ou problématique.

### ***Le concept de coaching reste encore assez flou pour beaucoup de béninois. Que faites-vous pour le vulgariser?***

J'ai animé une conférence-atelier grand public il y a quelques mois. A part cela, toutes les autres personnes désireuses d'en savoir plus sur ce que peut leur apporter un coaching personnalisé peuvent aller sur [www.leonevignon.com](http://www.leonevignon.com)

### ***Quels types de clients coachez-vous en ce moment?***

Des managers d'entreprise. Je les accompagne dans le cadre de leur prise de fonction ou sur des questions liées à la gestion de leur temps, la communication avec leurs collaborateurs, etc.

### ***Seulement des managers?***

Pas uniquement. D'autres personnes viennent me voir à titre privé. Je travaille avec elles sur des problématiques diverses : *Reprenre confiance en elles, aller au bout des projets qu'elles se sont fixés, mieux gérer leurs émotions, ou encore trouver une nouvelle orientation professionnelle quand ces personnes ont décidé de changer de métier.*

### ***Comment vous-y prenez-vous concrètement?***

Le travail qui est fait en séance est un travail de cocréation entre le

coaché et moi. En tant que coach, je n'impose rien au coaché. Je ne suis même pas en position de conseiller. En revanche, les questions que je lui pose, certains types d'exercices, mon attitude, ou encore la façon de lui renvoyer ce que je perçois de son discours ou de ses silences, tout cela nous permet de progresser vers l'objectif fixé au démarrage du coaching.

### **Cela impacte réellement leur vie?**

Tout à fait. Vous savez, à partir du moment où une personne vient voir un coach, c'est qu'elle est décidée à changer quelque chose dans sa vie. Elle n'est pas forcément capable d'identifier précisément le type de changement à apporter, mais elle sent qu'elle doit faire quelque chose. C'est là que le coaching intervient, qui ne peut alors que lui être bénéfique.

### **Quel auteur de management vous inspire ?**

Je lis pas mal. Des livres et des articles sur divers thèmes. Il y a des approches, des façons de voir un sujet qui vont davantage m'inspirer que d'autres, mais je ne peux pas vous parler d'un auteur en particulier.

### **Vous êtes très expérimentée en recrutement. Qu'est-ce qui constitue pour vous un élément ré- dhibitoire dans l'analyse d'une candidature ?**

Un CV à rallonge, comme par exemple le CV du candidat titulaire d'un Master qui fait état d'informations remontant à l'école primaire ou au collège.

### **Quoi d'autre?**

Je pense aussi au CV *fourre-tout*.

J'entends par là un CV qui ne permet pas de se faire facilement une idée des compétences réelles du candidat, parce qu'il n'a pas été réajusté par rapport au poste à pourvoir.

### **Que pensez-vous de la dernière loi sur l'embauche au Bénin qui autorise l'employeur et le salarié à renouveler presque indéfiniment le contrat à durée déterminée ?**

Pour les gens de ma génération, le CDI était le sésame vers une vie professionnelle plus sereine, plus sécurisante. Les conditions de travail ont évolué, et le contrat de

**« Il y a dans toute personne une étincelle de lumière qui ne demande qu'à briller plus »**

type CDD tend à devenir la norme. Ceci étant, des garde-fous doivent encadrer tout cela, d'une part pour éviter que le salarié ne soit placé dans une trop grande précarité, et d'autre part pour éviter d'exposer l'employeur au danger d'une instabilité permanente de son personnel.

### **Est-ce facile de travailler avec vous ou sous votre autorité ?**

Je crois que les personnes avec qui j'ai travaillé seraient plus à même de vous répondre. Néanmoins, je n'ai pas d'échos à ce jour de propos soutenant qu'il était difficile de travailler avec moi. Certains vous diront peut-être que je suis

rigoureuse, à cheval sur les horaires et les délais, mais je crois que ce sont des choses qui facilitent la collaboration et contribuent au *Gagner ensemble* dont je vous parlais à l'instant.

### **Dans votre façon de gérer les ressources humaines, y a-t-il quelque chose que vous ne faites jamais ?**

J'évite de rabaisser l'autre. Un acte posé ou un comportement adopté par un individu peut être inapproprié, mais on ne doit pas selon moi amalgamer cet acte ou ce comportement avec son auteur.

### **Sur un plan plus personnel, votre Guadeloupe natale vous manque-t-elle ?**

Il me vient de temps à autre, l'envie de me baigner à nouveau dans ses eaux bleues et calmes. Cela m'est difficile au Bénin où les plages sont souvent impraticables. A part cela, pas de regret. Pour moi la vie est une succession d'expériences, et vivre au Bénin en est une parmi d'autres.

### **7- Quels projets nourrissez-vous à moyen terme?**

Continuer simplement à faire ce que je fais avec toujours plus de plaisir et de joie. Je voudrais que les personnes que j'accompagne ou qui suivent mes formations identifient ce qui fait résonance en elles, qu'elles soient en mesure de faire ce à quoi elles aspirent réellement et ressentent la joie et la satisfaction d'être à la bonne place. □

*Propos recueillis par  
Frantz Massougbojji*



## Intégration Professionnelle

GRH Conseil, cabinet d'expertise en gestion des ressources humaines

**FORMATION**

**RECRUTEMENT**

**ETUDES**

**DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

### **GRH Conseil :**

- **20** ans d'expertise en gestion des ressources humaines des organisations et entreprises
- **136** missions menées à bien au Bénin et dans la sous-région ouest-africaine, à la satisfaction des décideurs d'entreprise
- Des solutions nombreuses, cohérentes, diversifiées et adaptées aux réalités du monde du travail au Bénin et en Afrique
- Une équipe de consultants pétris d'expériences nationale et internationale et engagés pour des prestations de qualité.

Cabinet GRH Conseil, 08 BP 296 Cotonou  
Tel. +229 95953576/21035524

[www.grhconseil.business.site](http://www.grhconseil.business.site) — [admin@grhconseil.com](mailto:admin@grhconseil.com)

« Il n'est de richesses que d'hommes » (Jean Bodin)

## Article sélectionné

# CINQ CONSEILS POUR DÉTECTER LES CV BI-DONNÉS

**Selon une étude réalisée par un cabinet français en 2017, trois quarts des CV reçus par les recruteurs sont trompeurs, selon l'étude du Florian Mantione Institut. Une statistique qui donne des sueurs froides à bon nombre de recruteurs. Dès lors, comment détecter le faux CV ? Voici [...] cinq conseils.**

*Par Claire Poisson*

**L**a dernière étude sur les CV trompeurs de l'institut Florian Mantione\* est formelle : 90% des candidats interrogés déclarent normal d'arranger un CV. " Bien sûr, adapter son CV à l'offre, c'est habile. Et c'est d'ailleurs une aptitude recherchée par les recruteurs! En revanche, mentir sur son CV, c'est une grosse erreur", déclare Florian Mantione, président du Cabinet de conseil en recrutement éponyme.

Trois quart des CV reçus par les recruteurs seraient trompeurs (75%), soit 5% de plus qu'en 1989. Il est donc primordial, lorsque vous recrutez, de vérifier les informations données par les candidats. Et pourtant, autre révélation de l'enquête, deux recruteurs sur trois ne font aucun contrôle de CV. Cette étape devrait donc faire partie intégrante de vos démarches de recrutement. Pour vous aider, suivez ces cinq conseils.

### **1. Détectez les incohérences**



En premier lieu, analysez le CV. Le document vous semble-t-il cohérent ? Les informations sont-elles logiques ou, au contraire, existe-t-il des zones d'ombres ? " Sachez que tout ce qui semble incohérent dans un CV doit pouvoir être justifié lors de l'entretien de recrutement. De même, un CV trop calé sur l'offre à pourvoir doit éveiller vos soupçons ", conseille Florian Mantione. Analysez chaque ligne du CV et notez sur une feuille les incohérences potentielles. Vous pourrez ainsi interro-

ger le candidat durant son entretien.

Soyez également attentif au vocabulaire utilisé : qu'il s'agisse des intitulés de poste, des responsabilités endossées, des formations ou des diplômes. "Expérience chez XX", pourra se révéler être un stage et non un poste salarié. Ou encore concernant un projet, n'oubliez pas que "contribution" est différent de "gestion"!

N'hésitez pas non plus, en amont de l'entretien de recrutement, à taper le nom du candidat dans

et à consulter son profil public sur les réseaux sociaux ou sur les divers réseaux professionnels. En quelques clics, vous pourrez déjà vérifier certaines incohérences.

## 2. *Soyez ferme...*

Une fois les CV défrichés, contactez quelques candidats pour un entretien en tête à tête. Dès la prise de rendez-vous au téléphone, n'hésitez pas à planter le décor. Demandez les diplômes, les derniers certificats de travail, ou toute pièce justificative qui vous semblerait nécessaire pour contrôler, par exemple, la véracité de l'adresse du candidat.

" Dans les PME, les recruteurs n'osent pas demander des documents justificatifs. Dans mon cabinet, j'y vais plus franchement. Je fais de la prévention en demandant à chaque candidat de venir avec ses diplômes, ses différents certificats de travail, ses trois derniers bulletins de salaire (s'il est en poste), et celui de décembre de l'année précédente ", explique Florian Mantione. Une politique de prévention qui offre l'avantage de faire fuir ceux qui ne sont pas clairs. Mais un choix qui peut aussi s'avérer dangereux quand on sait combien les PME ont du mal à recruter. Il vous appartient alors de réaliser le bon dosage.

## 3. *...mais inspirez confiance*

Une fois le candidat dans vos locaux pour l'entretien, ne jouez pas pour autant au "flic". Instaurez un climat de confiance. Soyez transparent sur le poste à pourvoir, sur

vos entreprises. " Et gardez en tête qu'une personne à l'aise est toujours plus sincère ", complète Matthieu de la Thébeaudière, directeur délégué à l'emploi des sites Keljob et Cadremploi. L'empathie donnera davantage envie au candidat de se révéler. Formulez vos questions de façon subtile, en suggérant les réponses. Par exemple : " vous avez quitté votre ancien poste car votre patron était un peu fou, non ? " N'hésitez pas à utiliser ce "stratagème" sur les zones d'ombres, les points qui vous semblent bizarres. Demandez au candidat de détailler son parcours, posez des questions concrètes. Pour savoir si votre candidat est sincère, reportez-vous aux conseils donnés dans notre diaporama "Comment détecter les men-

---

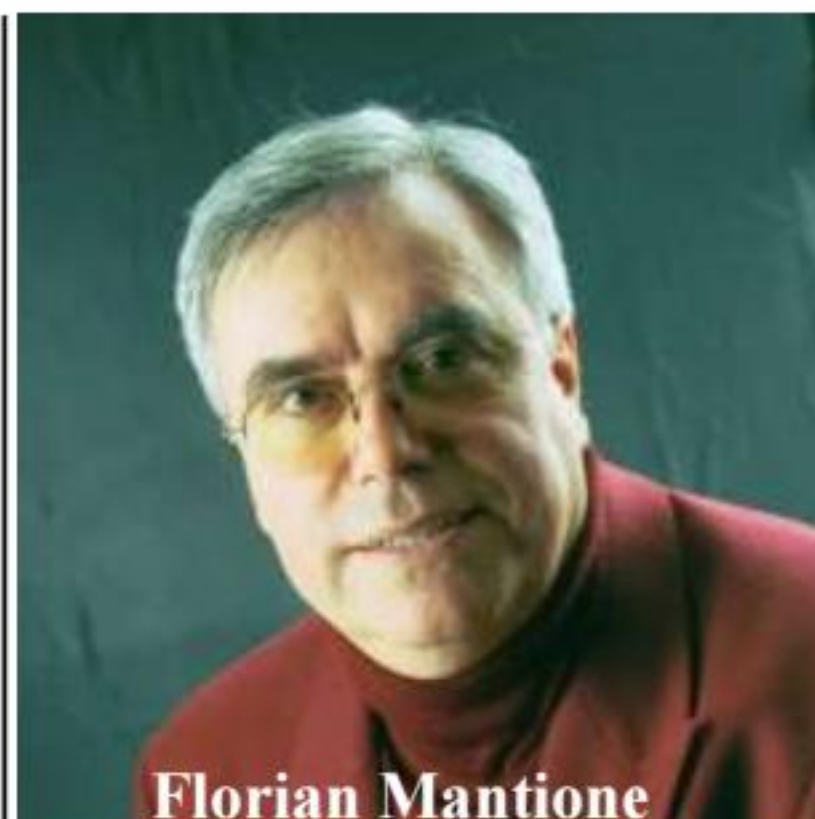
**« N'oubliez pas votre feeling »**

---

songes".

Vous pouvez aussi mettre le candidat en situation, pour valider ce qu'il annonce dans son CV. Demandez-lui des exemples concrets. Quelles étaient vos responsabilités réelles ? Votre journée type ? Il en va de même pour le niveau de langue qui peut être très subjectif. " Il suffit de faire passer la conversation dans la langue annoncée ", conseille Matthieu de la Thébeaudière. Tout comme pour les métiers à "compétence manuelle", prenez-le à l'essai.

N'oubliez pas non plus de lever le voile sur les dates. " Les candidats ont tendance à noter les années plutôt que les mois de leur



**Florian Mantione**

prise de fonction. Une pratique courante pour masquer des moments de "pause" ou exagérer l'importance de certains postes. Cependant, l'information doit transparaître au moment des échanges. Et le candidat ne doit pas attendre passivement que le recruteur grattouille les zones d'ombre de son CV. Il doit anticiper ", poursuit Florian Mantione. Autre enseignement de l'étude : les candidats ont parfois tendance à gonfler leur précédente rémunération. " Si vous n'avez pas demandé les trois derniers bulletins de salaires, faites détailler la rémunération, faites la décomposer. Quelles étaient les primes, le fixe, le variable, etc.", précise Matthieu de la Thébeaudière.

## 4. *Mieux vaut contrôler que regretter*

Lors de cette étape, vous devez vérifier ce qu'il vous a dit. Si vous lui avez demandé d'apporter ses diplômes, vous gagnerez un temps précieux et pourrez rapidement vérifier leur existence. " Ne lâchez pas sur ce sujet. Si le candidat ne se présente pas avec ses diplômes le jour de l'entretien, donnant le



plus souvent une explication fautive, ce n'est pas une fois la période d'essai terminée qu'il faudra se rendre compte que le diplôme n'existe pas", martèle Florian Mantione. Si le diplôme n'est pas indispensable pour exercer le métier requis, vous n'aurez aucun recours. En revanche, s'il s'agit d'une contrainte légale, vous pourrez licencier votre salarié. Il n'est jamais agréable de se rendre compte, après coup, que l'on a été berné.

"Concernant les faux diplômes, les candidats vont essentiellement chercher à vous abuser avec des cursus prestigieux... dont les annuaires sont facilement disponibles!", rappelle Matthieu de la Thébeaudière. Et si vous hésitez à prendre votre téléphone, l'étude devrait vous convaincre. 58% des candidats s'attribueraient "rarement" un faux diplôme. Et

seulement 8% "jamais". Encore pire, 33% le feraient "souvent".

### **5. L'incontournable prise de références**

Vous le savez, le diplôme ne fait pas tout. L'expérience d'un candidat est tout aussi importante. La prise de références est donc une étape obligée de votre processus de recrutement. Et ce, quelle que soit la taille de votre structure. . Demandez donc un accord écrit lors de l'entretien, ainsi que le téléphone et l'adresse e-mail des personnes concernées. Vous gagnerez du temps.

Reste qu'appeler une référence ne suffit pas. "Personne n'a envie de "plomber" un ancien salarié. À la question, "il était bien?", tout le monde répond oui. Soyez donc plus percutant dans vos questions", précise Matthieu de la Thébeaudière. Souvenez-vous que les informations qualitatives n'ont aucun

intérêt, elles sont trop subjectives. "Vous devez vous concentrer sur les informations quantitatives: date d'entrée et sortie du poste, CA géré, nombre de départements couverts, nombre de personnes supervisées...", complète Florian Mantione. Comparez ensuite ces informations avec les notes que vous avez prises lors de l'entretien de recrutement.

Dernier conseil, et c'est peut-être l'un des plus importants: n'oubliez pas votre feeling. "Dans le doute, ne prenez pas le risque de recruter quelqu'un sans avoir ressenti d'étincelle", conclut Matthieu de la Thébeaudière. □

Article publié par Claire Poisson le 29 avril 2013 sur [chefdentreprise.com](http://chefdentreprise.com).

Mis à jour le 5 août 2016 à 09:22

Url : <https://www.chefdentreprise.com/Thematique/rh-management-1026/Breves/5-conseils-pour-detecter-les-CV-bidannes-52685.htm>

# Lexique des ressources humaines



## Dialogue social

Il s'agit au sein d'une entreprise de l'ensemble des négociations, consultations et d'échanges d'informations entre les représentants des travailleurs et l'employeur sur des questions liées à la politique économique et sociale.

## Équité salariale

C'est le principe selon lequel doit être versé un salaire égal aux employés pour un travail de valeur égale ou équivalente



## Coaching

Il correspond à un accompagnement personnalisé cherchant à améliorer les compétences et la performance d'un employé, d'un manager ou d'une équipe à travers l'amélioration des connaissances, l'optimisation des processus et des méthodes d'organisation et de contrôle.

Définitions rassemblées par *Hélène Santos*

## Citation à méditer

« *La compétence sans autorité est aussi impuissante que l'autorité sans compétence* »

## Le chiffre à retenir



# 38,4%

***C'est le taux d'alphabétisation de la population totale au Bénin.***

**Commentaire :** Le niveau d'alphabétisation conditionne en aval la qualité des ressources humaines et leur employabilité. On voit donc qu'il reste du pain sur la planche.

## Un peu d'humour !

**L'**heure de pause approchant, une secrétaire et un cadre commercial, accompagnés de leur DRH décident de prendre un sandwich ensemble dans le parc voisin.

Ils s'apprêtent à s'asseoir sur un banc reculé d'un parc voisin dans un pour manger, quand la secrétaire pose les yeux sur un objet partiellement dissimulé sous un buisson. Elle le ramasse : c'est une très vieille lampe...

Comme cette lampe est couverte de terre, elle la frotte... et à cet instant, un ange sort de la lampe et s'exclame :

- Vous m'avez libéré de cette

lampe qui me retenait captif !

Pour vous remercier, je vais exaucer 3 de vos vœux : comme vous êtes 3, cela fait un vœu par personne...

La secrétaire se jette à l'eau en premier et demande :

- Je voudrais me retrouver riche sur une île paradisiaque, avec un très beau jeune homme fou amoureux de moi !

Aussitôt elle disparaît, et se retrouve effectivement sur une superbe île, riche, et un fiancé amoureux et attentionné auprès d'elle.

Le cadre commercial, voyant cela, s'avance à son tour et demande :

- Je voudrais me retrouver sur la côte d'azur, avoir une magnifique femme, une voiture de sport, une maison avec plage privée et ne pas avoir de souci d'argent !

Aussitôt il disparaît, et son vœu est exaucé.

Vient alors le tour du DRH qui s'avance et dit :

- Je voudrais que ces deux paresseux soient de retour à leurs postes de travail avant 14 heures !



## Courrier des lecteurs

**Quelques lecteurs de Pratiques RH ont souhaité réagir aux articles publiés dans le numéro 8, en particulier celui relatif au pointage en entreprise.**

**Voici leurs opinions.**

• « Concernant l'article de votre dernière publication sur le pointage, j'adhère à l'idée que c'est une procédure nécessaire à une meilleure gestion du temps de travail, même si elle n'est pas systématique dans toutes les sociétés. En outre, la pointeuse biométrique, qui me semble être l'outil le plus fiable de contrôle du temps de travail reste encore trop onéreuse. Je ne suis pas certain que beaucoup de PME africaines aient les moyens de l'acquérir et de l'installer dans leurs locaux.»

**Richard H.**

**La Rédaction :** Espérons que le coût de ce type de matériel va diminuer avec le temps et qu'il deviendra accessible à toutes les bourses. □

• « Il faut éviter d'être trop rigoureux dans l'obligation faite au personnel de pointer ; les employeurs devraient accorder une marge de 20 minutes à l'employé pour éviter de le stresser. »

**Lionel M.**

**La Rédaction :** Êtes-vous certain que ce type de stress doit être forcément supprimé? Nous attirons d'ailleurs votre attention sur le fait que le numéro 5 du magazine comporte un éditorial qui valorise la notion de *stress positif*. □

**D'accord ?**

**Pas d'accord ?**

**Vos réactions, commentaires et opinions par rapport au contenu de ce numéro sont les bienvenus.**

**Écrivez-nous à :**

**[pratiquesrh2015@gmail.com](mailto:pratiquesrh2015@gmail.com)**

**Pratiques RH Magazine accueille volontiers dans ses pages les publicités et avis d'annonceurs ou de particuliers.**

**N'hésitez pas à nous contacter pour accroître votre visibilité !**

Lisez et diffusez  
**PRATIQUES RH**

Magazine de gestion des  
ressources humaines