



Ecole doctorale Civilisations et sociétés euro-méditerranéennes et
comparées
Laboratoire GRM

Thèse

présentée par

Christelle MARTIN LACROUX

Pour obtenir le grade de Docteur en sciences de gestion

L'appréciation des compétences orthographiques en phase de présélection des dossiers de candidature : pratiques, perceptions et implications pour la GRH Tome 2 : annexes

THÈSE dirigée par :

Madame Line BERGERY

Maître de Conférences HDR –
Université de Toulon

Et

Madame Cécile DEJOUX

Professeur des Universités –
Conservatoire national des Arts et
Métiers

JURY :

Rapporteurs :

Madame Catherine VOYNNET-FOURBOUL

Maître de Conférences HDR –
Université Panthéon-Assas

Et

Monsieur Karim MIGNONAC

Professeur des Universités –
Université Toulouse 1 Capitole

Président du jury :

Monsieur Vincent CHAUVET

Professeur des Universités –
Université de Toulon

Monsieur Dirk STEINER

Professeur des Universités –
Université de Nice-Sophia Antipolis

Sommaire

ANNEXE 1 : OFFRE D'EMPLOI PROPOSEE LORS DE L'EXPERIMENTATION	4
ANNEXE 2 : DEUX EXEMPLES DE DOSSIERS DE CANDIDATURE.....	5
ANNEXE 3 : GRILLE D'EVALUATION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE	10
ANNEXE 4 : SYNTHESE DES DIFFERENTS OUTILS DE MESURE DES PERCEPTIONS DE JUSTICE DANS LE CADRE DE LA SELECTION	12
ANNEXE 5 : LES DEUX QUESTIONNAIRES DE JUSTICE ORGANISATIONNELLE.....	15
ANNEXE 6 : LA PHASE EXPLORATOIRE DE VALIDATION DES DEUX ECHELLES DE JUSTICE ORGANISATIONNELLE	18
ANNEXE 7 : L'ANALYSE CONFIRMATOIRE.....	22
ANNEXE 8 : LE CONTREBALANCEMENT DES DOSSIERS DE CANDIDATURE	30
ANNEXE 9 : LE TYPE ET LA DISTRIBUTION DES FAUTES POUR L'ECHANTILLON SOUMIS A 10 FAUTES.....	31
ANNEXE 10 : LE TYPE ET LA DISTRIBUTION DES FAUTES POUR L'ECHANTILLON SOUMIS A 5 FAUTES.....	31
ANNEXE 11 : QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION (RECRUTEURS)	32
ANNEXE 12 : QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION (CANDIDATS)	33
ANNEXE 13 : TEST EN ORTHOGRAPHE PROPOSE EN FIN D'EXPERIMENTATION	34
ANNEXE 14 : REPARTITION DES 25 FAUTES D'ORTHOGRAPHE DANS LE TEST	35
ANNEXE 15 : IDENTIFICATION DES RECRUTEURS INTERROGES PAR LA METHODE DES PROTOCOLES VERBAUX.....	36
ANNEXE 16 : ANALYSE DU CORPUS (RESTITUTIONS VERBALES DES 20 RECRUTEURS).....	38
ANNEXE 17 : DEUX EXEMPLES DE DISCOURS RECUEILLI AVEC LA METHODE DES PROTOCOLES VERBAUX (SUJETS 19 ET 2).....	40
ANNEXE 18 : DICTIONNAIRE DES THEMES ET DES SOUS-THEMES OBTENUS GRACE A L'ANALYSE THEMATIQUE	53
ANNEXE 19 : ANALYSE DE LA FIABILITE INTER-CODEURS (CALCUL DU COEFFICIENT DE KAPPA SUR 3 EXTRAITS DU CORPUS).....	56
ANNEXE 20 : TEST DES HYPOTHESES (ANALYSE QUANTITATIVE)	59
20.1 Hypothèse H 1.1 à H 1.4.....	59
20.2 Hypothèse H 3.1 et H 3.2	62
20.3 Hypothèses H 4.1 & H 4.2	66
20.4 Hypothèses H 5.1 à H 5.4.....	70
20.5 Hypothèse H 6.2 : Il existe un lien positif entre la note obtenue de JO sur le critère orthographique et le niveau en orthographe des sujets.....	78
ANNEXE 21 : COMPARAISON DES RESULTATS RECUEIL EN LIGNE ET RECUEIL EN FACE A FACE POUR LES RECRUTEURS	80
ANNEXE 22 : REDRESSEMENT DE L'ECHANTILLON DES RECRUTEURS.....	82

1) Hypothèse 3.1	82
2) Hypothèse 3.2	83
ANNEXE 23 : TEST DE L'EFFET DE LA VARIABLE « SECTEUR D'ACTIVITE » SUR LE SCORE DES DOSSIERS DE CANDIDATURE ET LES DECISIONS DES RECRUTEURS	85
ANNEXE 24 : TEST DE L'EFFET DE LA VARIABLE « SPECIALISTE RH » SUR LE SCORE DES DOSSIERS DE CANDIDATURE AVEC DES FAUTES D'ORTHOGRAPHE ET SUR LA DECISION DES RECRUTEURS.....	90
ANNEXE 25 : TEST DE L'EFFET DE LA VARIABLE « EXPERIENCE DU RECRUTEUR » SUR LE SCORE DES DOSSIERS DE CANDIDATURE PRESENTANT DES FAUTES D'ORTHOGRAPHE ET SUR LA DECISION DES RECRUTEURS.	92

Annexe 1 : Offre d'emploi proposée lors de l'expérimentation

Offre d'emploi parue en février 2013 sur le site Internet du Groupe Crédit Agricole des Savoie



Banque mutualiste ancrée dans son territoire à travers un réseau de 160 agences, le Crédit Agricole des Savoie est l'une des 39 caisses locales du Crédit Agricole. Cette structure nous permet d'allier les avantages d'un circuit décisionnel réactif avec ceux de l'appartenance à un grand groupe leader de son secteur. Aujourd'hui, ce sont près de 2100 salariés qui travaillent au service de la première banque des Savoie dans un cadre de vie privilégié, afin d'accompagner au mieux nos 701 000 clients.

Conseillers Bancaires h/f Savoie et Haute-Savoie

En tant que conseiller bancaire sur le marché des particuliers, vous accompagnez vos clients dans les différentes étapes de leur vie en leur proposant des conseils adaptés et en développant vos aptitudes commerciales. Vous diagnostiquez les besoins de vos clients particuliers et commercialisez l'offre globale Crédit Agricole répondant à leurs attentes (services, épargnes, crédits et assurances).

Vous êtes diplômé d'un Bac 2 à bac +3 et bénéficiez d'une expérience commerciale. Tempérament commercial prononcé, aisance relationnelle, qualités d'écoute et de rigueur sont vos atouts pour ce poste.

En intégrant le Crédit Agricole des Savoie, vous bénéficiez de formations adaptées pour vous permettre d'exercer au mieux votre métier de conseiller bancaire. Dès aujourd'hui, participez à la réussite de la première banque de détail des Savoie et disposez de nombreuses perspectives de carrières dans un secteur évolutif.

Merci d'envoyer votre dossier de candidature (CV + lettre de motivation) à Diane Rennebille, service Ressources Humaines, Pôle recrutement, Crédit Agricole des Savoie. Adresse électronique : diane.renebille@ca-savoie.fr

Références de l'annonce : consbanc013/045

Annexe 2 : Deux exemples de dossiers de candidature

Dossier 1 : Emmanuelle Fourbeaux (dossier sans fautes / expérience professionnelle limitée)

Dossier 2 : Isabelle Moreau (dossier avec des fautes d'orthographe / expérience professionnelle importante)

Emmanuelle Fourbeaux

23 ans – Permis B + Véhicule

4, place de la République 74340 Samoëns

emma.fourbeaux@aol.com 06 00 00 00 00

Téléphone : 06 00 00 00 00

emma.fourbeaux@aol.com

FORMATIONS

2011/2012 – L.P. A.B.F M.F.E (*Licence professionnelle assurance banque finance option management financier de l'entreprise*), Université Lyon Lumière

Compétences : Diagnostic financier, business Plan, élaboration des documents prévisionnels

2009/2011 – D.U.T G.E.A (*Gestion des entreprises et des administrations*) option Finance Comptabilité, IUT Université de Savoie, Annecy

2009 – Baccalauréat Sciences et Technologies du tertiaire, option Comptabilité Gestion, Lycée Charles Poncet, Cluses

COMPETENCES COMMERCIALES ET TECHNIQUES

- Capacité de négociation
- Aisance relationnelle
- Capacité d'accroche et de conseil
- Elaboration et analyse d'un business plan
- Analyse des risques de crédit
- Réalisation de diagnostic financier et économique

CENTRES D'INTERETS

Pratique du biathlon en club (5 ans de pratique)
Voyages : Etats-Unis, Canada

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Février - Juin 2012 - Stage de Licence Professionnelle, Assistante chargée de clientèle (4 mois)- Banque CIC (Cluses).

Objectif du stage : développer l'équipement d'un portefeuille clients particuliers en produits d'assurance (automobile, IARD, logement). **Missions** : accroche guichet et prospection téléphonique, entretien de découverte et de négociation, suivi de dossier.

Mai - Juin 2011 - Stage de DUT Assistante comptable (6 Semaines)- Cabinet Compteca Comptabilité Conseil à Annecy.

Missions confiées : Mise à jour (saisie), déclaration de TVA, déclaration de revenus

CONNAISSANCES SPECIFIQUES

Langues :

Anglais niveau scolaire

Espagnol niveau scolaire

Informatiques :

Maitrise pack office (Excel, Word, Access)

Maitrise QUADRACompta

Emmanuelle Fourbeaux

4 place de la République

74340 Samoëns

emma.fourbeaux@aol.com

Téléphone : 06 00 00 00 00

Samoëns, le 2 Mars 2013

Madame Diane Rennebille, Groupe Crédit
Agricole des Savoie

Réponse à l'offre référencée consbanc013/045

Madame,

Récemment diplômée en Licence professionnelle assurance banque finance, l'offre que vous proposez actuellement m'a fortement intéressée. J'ai développé de nombreuses compétences techniques, dans le domaine du financement, du diagnostic financier, qui correspondent aux compétences indispensables pour exercer les missions d'un conseiller bancaire en agence. De plus, dans le cadre de ma formation, j'ai effectué un stage de 4 mois en tant qu'assistante chargée de clientèle au sein d'une agence bancaire. Cette période en entreprise m'a permis d'accroître mes savoir-faire techniques : en matière de négociation j'ai, par exemple, été capable de mener en autonomie de nombreux entretiens de découverte. J'ai également eu la possibilité de développer mes aptitudes relationnelles : notamment en matière de conseil personnalisé. De plus, j'ai aujourd'hui une connaissance approfondie des produits bancaires et d'assurance que commercialise une banque comme la vôtre. Ces quatre mois ont, par ailleurs, confirmé ma motivation de travailler auprès de clients particuliers pour les conseiller en matière de financement, d'assurance et d'épargne.

Intégrer le Crédit Agricole des Savoie est pour moi une réelle opportunité : je pourrai ainsi déployer les savoirs, savoir-faire, mais également les savoir-être acquis tout au long de mon cursus universitaire et de mes périodes de stage. De plus, le Crédit Agricole propose de nombreuses formations à ses collaborateurs et offre des perspectives de carrière motivantes ; cette politique du groupe renforce d'autant plus ma motivation de rejoindre vos collaborateurs en agence.

Je me tiens à votre disposition pour un prochain entretien et vous convaincre de mes motivations. Dans l'attente, je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sincères salutations.

Isabelle Moreau

2 rue des ortolans
74 800 La Roche sur Foron
Française, 25 ANS
06 00 00 00 00
moreau.isa@gmail.com
Permis de conduire

COMPETENCES

Mes atouts :

- Rigueur
- Autonomie
- **Capacité** à résoudre des problèmes
- Aisance relationnelle
- Qualité de conseil
- Communication

Mes connaissances techniques :

- Diagnostic financier
- Conception d'un business plan
- Gestion prévisionnelle à court et long terme
- Gestion fiscale
- Droit de succession
- Transmission de patrimoine

INFORMATIONS

COMPLEMENTAIRES

Langues

- Anglais: niveau scolaire
- italien: niveau scolaire

Informatique

- Word, Excel, Powerpoint (PC et Mac) : bon niveau

CENTRES D'INTERETS

- Voile (7 ans de pratique)
- Voyages : Etats Unis, Italie

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Assistante commerciale,

CDI. Mutavie. Annecy, 2010-à aujourd'hui

Organisation et réalisation de la prospection, conseil, négociation et conclusion de la vente des **contrat** ; réalisation du suivi du portefeuille de clients.

Gestionnaire sinistre automobile,

CDD. MMA. Nantes, 2009-2010 (4 mois)

Enregistrement et gestion des sinistres automobile ; évaluation responsabilités et du coût du préjudice ; prise de décision quant à l'attribution des responsabilités et à l'application ou non-application des clauses du contrat.

Assistante commerciale,

Stage. AXA. Nantes, 2009 (4 mois)

Action commerciale en assurance crédit et affacturage : **organisé** et conduire la prospection.

Collaboratrice d'agent,

Stage. Allianz Cabinet Y. A Legrand, 2008 (6 semaines)

Vente de produits en assurance IARD.

FORMATIONS

Licence Professionnelle Assurance, Banque, Finance Option

Management Financier de l'Entreprise, 2010

IUT de Draguignan.

Formation dans le domaine de la fiscalité, du financement et du droit de l'entreprise.

Diplôme Universitaire Technologique Gestion des Entreprises et des Administrations, 2007/ 2009

Institut Universitaire Technologique de Nantes.

Formation dans le domaine du contrôle de gestion, de la gestion prévisionnelle, de l'évaluation des performances et de la création et analyse d'un diagnostic financier.

Baccalauréat STT Action et Communication Administrative, 2007

Lycée du Bois d'Amour de Poitiers.

Isabelle Moreau
2 rue des ortolans
74 800 La Roche sur Foron
Française, 25 ANS
06 00 00 00 00
moreau.isa@gmail.com

La Roche, le 2 Mars 2013
l'attention de de Diane Renneville
Crédit Agricole des Savoie

Objet : proposition de collaboration en tant que conseillère bancaire (références consbanc013/045)

Madame,

Actuellement en poste d'assistante commerciale, c'est tout naturellement que j'ai **pris** connaissance de votre offre. En effet, elle s'inscrit dans la continuité des compétences que j'ai **développé** et mises en œuvre depuis plus de deux ans et demi au sein de Mutavie. **J'y** assure en effet, le développement de la clientèle de particuliers, la négociation de contrats (IARD, automobile, mutuelle de santé...) mais également le **suivi** de ces derniers. Je connais donc bien les spécificités de cette cible en particulier en matière d'assurance, métier en développement dans les 163 **agence** qui composent le groupe régional Savoie.

Par ailleurs, les compétences techniques **acquise** tout au long de ma formation universitaire sont un véritable atout pour **assurer** un conseil de qualité aux clients et permettre de leur proposer les produits adaptés à leurs attentes, mais également à leur situation financière.

Ces compétences dans le domaine du financement, du diagnostic financier, associées à ma connaissance des produits de l'assurance me **permettrons** d'intégrer votre équipe de 1500 collaborateurs en agence et de contribuer ainsi à la réussite du groupe Crédit Agricole Savoie. La perspective de travailler dans un groupe d'importance motive ma candidature. Je serais ravie de vous rencontrer afin de vous convaincre de mes motivations pour ce poste.

Je vous remercie par avance de votre attention et vous prie de recevoir l'assurance de ma considération

Annexe 3 : Grille d'évaluation des dossiers de candidature

Partie 1 : Evaluation des dossiers de candidature

Merci de remplir le tableau ci-dessous après l'étude des 6 dossiers de candidature (en notant le nom de famille de la candidate)

	Nom de la candidate	Seriez-vous d'accord pour recruter cette candidate ?	Souhaitez-vous sélectionner ce dossier pour un entretien ? (oui / non)														
Meilleur dossier de candidature		<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 12.5%;">1</td> <td style="width: 12.5%;">2</td> <td style="width: 12.5%;">3</td> <td style="width: 12.5%;">4</td> <td style="width: 12.5%;">5</td> <td style="width: 12.5%;">6</td> <td style="width: 12.5%;">7</td> </tr> <tr> <td>Pas du tout d'accord</td> <td>Pas d'accord</td> <td>Plutôt pas d'accord</td> <td>Ni d'accord / ni pas d'accord</td> <td>Plutôt d'accord</td> <td>D'accord</td> <td>Tout à fait d'accord</td> </tr> </table> <p>Commentaire :</p>	1	2	3	4	5	6	7	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord / ni pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	
1	2	3	4	5	6	7											
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord / ni pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord											
2 ^{ème} dossier de candidature		<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 12.5%;">1</td> <td style="width: 12.5%;">2</td> <td style="width: 12.5%;">3</td> <td style="width: 12.5%;">4</td> <td style="width: 12.5%;">5</td> <td style="width: 12.5%;">6</td> <td style="width: 12.5%;">7</td> </tr> <tr> <td>Pas du tout d'accord</td> <td>Pas d'accord</td> <td>Plutôt pas d'accord</td> <td>Ni d'accord / ni pas d'accord</td> <td>Plutôt d'accord</td> <td>D'accord</td> <td>Tout à fait d'accord</td> </tr> </table> <p>Commentaire :</p>	1	2	3	4	5	6	7	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord / ni pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	
1	2	3	4	5	6	7											
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord / ni pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord											
3 ^{ème} dossier de candidature		<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 12.5%;">1</td> <td style="width: 12.5%;">2</td> <td style="width: 12.5%;">3</td> <td style="width: 12.5%;">4</td> <td style="width: 12.5%;">5</td> <td style="width: 12.5%;">6</td> <td style="width: 12.5%;">7</td> </tr> <tr> <td>Pas du tout d'accord</td> <td>Pas d'accord</td> <td>Plutôt pas d'accord</td> <td>Ni d'accord / ni pas d'accord</td> <td>Plutôt d'accord</td> <td>D'accord</td> <td>Tout à fait d'accord</td> </tr> </table> <p>Commentaire :</p>	1	2	3	4	5	6	7	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord / ni pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	
1	2	3	4	5	6	7											
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord / ni pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord											

4 ^{ème} dossier de candidature		<table border="1"> <tr> <td>1 Pas du tout d'accord</td> <td>2 Pas d'accord</td> <td>3 Plutôt pas d'accord</td> <td>4 Ni d'accord / ni pas d'accord</td> <td>5 Plutôt d'accord</td> <td>6 D'accord</td> <td>7 Tout à fait d'accord</td> </tr> </table> <p>Commentaire :</p>	1 Pas du tout d'accord	2 Pas d'accord	3 Plutôt pas d'accord	4 Ni d'accord / ni pas d'accord	5 Plutôt d'accord	6 D'accord	7 Tout à fait d'accord	
1 Pas du tout d'accord	2 Pas d'accord	3 Plutôt pas d'accord	4 Ni d'accord / ni pas d'accord	5 Plutôt d'accord	6 D'accord	7 Tout à fait d'accord				
5 ^{ème} dossier de candidature		<table border="1"> <tr> <td>1 Pas du tout d'accord</td> <td>2 Pas d'accord</td> <td>3 Plutôt pas d'accord</td> <td>4 Ni d'accord / ni pas d'accord</td> <td>5 Plutôt d'accord</td> <td>6 D'accord</td> <td>7 Tout à fait d'accord</td> </tr> </table> <p>Commentaire :</p>	1 Pas du tout d'accord	2 Pas d'accord	3 Plutôt pas d'accord	4 Ni d'accord / ni pas d'accord	5 Plutôt d'accord	6 D'accord	7 Tout à fait d'accord	
1 Pas du tout d'accord	2 Pas d'accord	3 Plutôt pas d'accord	4 Ni d'accord / ni pas d'accord	5 Plutôt d'accord	6 D'accord	7 Tout à fait d'accord				
Moins bon dossier de candidature		<table border="1"> <tr> <td>1 Pas du tout d'accord</td> <td>2 Pas d'accord</td> <td>3 Plutôt pas d'accord</td> <td>4 Ni d'accord / ni pas d'accord</td> <td>5 Plutôt d'accord</td> <td>6 D'accord</td> <td>7 Tout à fait d'accord</td> </tr> </table> <p>Commentaire :</p>	1 Pas du tout d'accord	2 Pas d'accord	3 Plutôt pas d'accord	4 Ni d'accord / ni pas d'accord	5 Plutôt d'accord	6 D'accord	7 Tout à fait d'accord	
1 Pas du tout d'accord	2 Pas d'accord	3 Plutôt pas d'accord	4 Ni d'accord / ni pas d'accord	5 Plutôt d'accord	6 D'accord	7 Tout à fait d'accord				

Annexe 4 : Synthèse des différents outils de mesure des perceptions de justice dans le cadre de la sélection

Auteurs	Outils de mesure	Composition de l'outil de mesure
Fryxell & Gordon (1989)	Mesure de la justice distributive et procédurale	Evaluation des perceptions de justice distributive (5 items) et procédurale (9 items) de salariés face aux syndicats et aux supérieurs afin de prédire la satisfaction au travail. n = 2 303 employés.
Moorman (1991)	Mesure de la justice interactionnelle et procédurale	Evaluations des perceptions de justice distributive (5 items), procédurale (7 items) & interactionnelle (6 items). n = 270 employés.
Joy & Witt (1992)	Mesure de la justice distributive et de la justice procédurale	Evaluation de la prise de décision et des résultats de la prise de décision par des employés d'une entreprise.
Sweeney & McFarlin (1993)	Mesures de la justice procédurale	Evaluation des perceptions de justice procédurale (13 items). n = 13 862 employés.
Steiner & Gilliland (1996)	Evaluation des perceptions de justice de 10 méthodes de sélection	Evaluation des perceptions de justice en 9 questions (2 sur la favorabilité de la méthode et 7 sur les dimensions de la justice procédurale). n = 259 étudiants.
Skarlicki & Latham (1997)	Mesure de la justice à travers 3 dimensions	Evaluation des perceptions de justice distributive (4 items), procédurale (8 items) et interactionnelle (reprise de l'échelle de Moorman, 1991 en 9 items). n = 240 employés.
Donovan & al. (1998)	Echelle des perceptions d'un traitement interpersonnel juste	Evaluation des perceptions de justice (18 items) par rapport au supérieur et aux collègues. n = 541 employés.
Stinglhamber & al. (1999)	Evaluation des perceptions de justice de 5 méthodes de sélection	Evaluation des réactions de candidats à 5 techniques de sélection. Adaptation de plusieurs échelles : Steiner & Gilliland, 1996 ; Liden & Parsons, 1986 ; Smither & al., 1993 ; Rosse & al., 1994 ; Macan & al., 1994 ; Arvey & al., 1990.

Elkins & Phillips (2000)	Mesure des perceptions de justice des données biographiques comme outil de sélection	Evaluation des perceptions de justice d'un outil de sélection en termes de pertinence pour l'emploi (5 items), de perceptions de justice procédurale (5 items), des perceptions de justice distributive (4 items). n = 255 étudiants.
Colquitt (2001)	Mesure de 4 dimensions de la justice organisationnelle	Evaluation de la justice distributive (4 items), procédurale (7 items), interpersonnelle (4 items) et informationnelle (5 items). n = 638 (étudiants et employés).
Bauer & al. (2001)	Echelle de justice procédurale dans la sélection	Mesure des perceptions des 11 dimensions de la justice en 39 items (fondées sur le modèle de Gilliland, 1993). n = 572 stagiaires et candidats et n = 433 étudiants.
Phillips & Gully (2002)	Evaluation des perceptions de justice de 11 méthodes de sélection	Utilisation du questionnaire développé par Steiner & Gilliland (1996). n = 266 employés.
Marcus (2003)	Evaluation des perceptions de justice de 10 méthodes de sélection	Utilisation du questionnaire développé par Steiner & Gilliland (1996). n = 231 étudiants.
Moscoso & Salgado (2004)	Evaluation des perceptions de justice de 10 méthodes de sélection	Utilisation du questionnaire développé par Steiner & Gilliland (1996). n = 229 étudiants.
Bertolino & Steiner (2007)	Evaluation des perceptions de justice de 10 méthodes de sélection	Utilisation du questionnaire développé par Steiner & Gilliland (1996). n = 139 étudiants.
Nikolaou & Judge (2007)	Evaluation des perceptions de justice de 10 méthodes de sélection	Utilisation du questionnaire développé par Steiner & Gilliland (1996). n = 339 (étudiants et employés).
Anderson & Witvliet (2008)	Evaluations des perceptions de justice de 10 méthodes de sélection	Utilisation du questionnaire développé par Steiner & Gilliland (1996). n = 167 étudiants.
Bilgiç & Acarlar (2010)	Evaluation des perceptions de justice de 3 méthodes de sélection	Utilisation du questionnaire développé par Steiner & Gilliland (1996). n = 154 étudiants.
Ispas & al. (2010)	Evaluation des perceptions de justice de 10 méthodes de sélection	Utilisation du questionnaire développé par Steiner & Gilliland (1996). n = 240 employés.
Snyder & Shahani-Denning (2012)	Evaluation des perceptions de justice de 12 méthodes de sélection	Utilisation et adaptation du questionnaire développé par Steiner & Gilliland (1996). n = 169 professionnels.

Hoang & <i>al.</i> (2012)	Evaluation des perceptions de justice de 10 méthodes de sélection	Utilisation du questionnaire développé par Steiner & Gilliland (1996). n = 376 étudiants.
Brender-Ilan & Shaeffer (2015)	Evaluation des perceptions de justice de 10 méthodes de sélection	Utilisation du questionnaire développé par Steiner & Gilliland (1996). n = 950 employés.

Annexe 5 : Les deux questionnaires de Justice Organisationnelle

CAS n°1 : La candidature d'Isabelle Moreau a été rejetée. Le critère invoqué par le recruteur est la compétence en orthographe trop faible de la candidate (le dossier de candidature d'Isabelle Moreau comporte selon lui un nombre de fautes d'orthographe trop élevé). Merci d'entourer pour chaque proposition la case correspondant le mieux à votre opinion.

1) Ce critère de compétence en orthographe, retenu par les recruteurs qui ont étudié la candidature de Mlle Moreau est efficace pour identifier des personnes qualifiées pour le poste concerné.

1	2	3	4	5	6	7.
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord / ni pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord

2) Si vous n'obteniez pas l'emploi décrit dans l'annonce au motif de compétences en orthographe trop faibles, vous trouveriez ce critère de sélection juste.

1	2	3	4	5	6	7
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord / ni pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord

3) La prise en compte des compétences en orthographe pour sélectionner les candidats est basée sur des recherches scientifiques solides.

1	2	3	4	5	6	7
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord / ni pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord

4) La prise en compte des compétences en orthographe est logique pour identifier des candidats qualifiés pour le poste en question

1	2	3	4	5	6	7
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord / ni pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord

5) La prise en compte des compétences en orthographe va permettre de détecter les qualités importantes des candidats en les différenciant.

1	2	3	4	5	6	7
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord / ni pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord

6) Les recruteurs ont le droit d'utiliser ce critère de compétence en orthographe pour évaluer les dossiers de candidature.

1	2	3	4	5	6	7
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord / ni pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord

7) Ce critère de sélection (les compétences en orthographe) est pertinent car il est largement utilisé.

1 Pas du tout d'accord	2 Pas d'accord	3 Plutôt pas d'accord	4 Ni d'accord / ni pas d'accord	5 Plutôt d'accord	6 D'accord	7 Tout à fait d'accord
----------------------------------	--------------------------	---------------------------------	---	-----------------------------	----------------------	----------------------------------

CAS n°2 : La candidature d'Emmanuelle Fourbeaux a été rejetée. Le critère invoqué par le recruteur est son expérience professionnelle trop faible. Merci d'entourer pour chaque proposition la case correspondant le mieux à votre opinion.

1) Ce critère de compétence de l'expérience professionnelle, retenu par les recruteurs qui ont étudié la candidature de Mlle Fourbeaux est efficace pour identifier des personnes qualifiées pour le poste concerné.

1 Pas du tout d'accord	2 Pas d'accord	3 Plutôt pas d'accord	4 Ni d'accord / ni pas d'accord	5 Plutôt d'accord	6 D'accord	7 Tout à fait d'accord
----------------------------------	--------------------------	---------------------------------	---	-----------------------------	----------------------	----------------------------------

2) Si vous n'obteniez pas l'emploi décrit dans l'annonce au motif d'une expérience professionnelle trop faible, vous trouveriez ce critère de sélection juste.

1 Pas du tout d'accord	2 Pas d'accord	3 Plutôt pas d'accord	4 Ni d'accord / ni pas d'accord	5 Plutôt d'accord	6 D'accord	7 Tout à fait d'accord
----------------------------------	--------------------------	---------------------------------	---	-----------------------------	----------------------	----------------------------------

3) La prise en compte de l'expérience professionnelle pour sélectionner les candidats est basée sur des recherches scientifiques solides

1 Pas du tout d'accord	2 Pas d'accord	3 Plutôt pas d'accord	4 Ni d'accord / ni pas d'accord	5 Plutôt d'accord	6 D'accord	7 Tout à fait d'accord
----------------------------------	--------------------------	---------------------------------	---	-----------------------------	----------------------	----------------------------------

4) La prise en compte de l'expérience professionnelle est logique pour identifier des candidats qualifiés pour le poste en question

1 Pas du tout d'accord	2 Pas d'accord	3 Plutôt pas d'accord	4 Ni d'accord / ni pas d'accord	5 Plutôt d'accord	6 D'accord	7 Tout à fait d'accord
----------------------------------	--------------------------	---------------------------------	---	-----------------------------	----------------------	----------------------------------

5) La prise en compte de l'expérience professionnelle va permettre de détecter les qualités importantes des candidats en les différenciant.

1 Pas du tout d'accord	2 Pas d'accord	3 Plutôt pas d'accord	4 Ni d'accord / ni pas d'accord	5 Plutôt d'accord	6 D'accord	7 Tout à fait d'accord
----------------------------------	--------------------------	---------------------------------	---	-----------------------------	----------------------	----------------------------------

6) Les recruteurs ont le droit d'utiliser ce critère d'expérience professionnelle pour évaluer les dossiers de candidature.

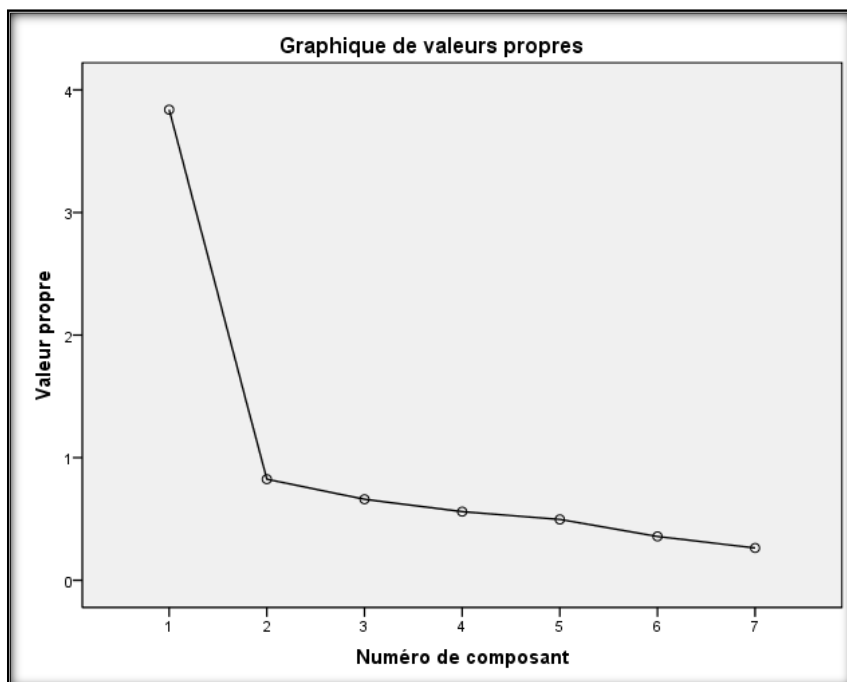
1 Pas du tout d'accord	2 Pas d'accord	3 Plutôt pas d'accord	4 Ni d'accord / ni pas d'accord	5 Plutôt d'accord	6 D'accord	7 Tout à fait d'accord
-------------------------------------	-----------------------------	------------------------------------	---	--------------------------------	----------------------	-------------------------------------

7) Ce critère de sélection (l'expérience professionnelle) est pertinent car il est largement utilisé.

1 Pas du tout d'accord	2 Pas d'accord	3 Plutôt pas d'accord	4 Ni d'accord / ni pas d'accord	5 Plutôt d'accord	6 D'accord	7 Tout à fait d'accord
-------------------------------------	-----------------------------	------------------------------------	---	--------------------------------	----------------------	-------------------------------------

Annexe 6 : La phase exploratoire de validation des deux échelles de Justice Organisationnelle

1. L'échelle JO et le critère orthographe



Le graphique indique l'existence d'une composante dont la valeur propre se situe avant le coude ou la cassure.

Qualité de représentation		
	Initial	Extraction
Efficacité du critère orthographe pour identifier les personnes qualifiées pour le poste.	1,000	,648
Caractère juste du critère orthographe en cas de rejet personnel.	1,000	,448
la prise en compte du critère orthographe est basée sur des recherches scientifiques solides.	1,000	,461
la prise en compte du critère orthographe est logique pour identifier des candidats qualifiés pour le poste.	1,000	,501
la prise en compte des compétences en orthographe va permettre de détecter les qualités importantes des candidats en les différenciant.	1,000	,384
les recruteurs ont le droit d'utiliser le critère de compétence en orthographe pour évaluer les dossiers de candidature.	1,000	,377
ce critère de sélection est pertinent car il est largement utilisé.	1,000	,572
Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.		

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	3,390	48,432	48,432	3,390	48,432	48,432
2	,897	12,817	61,248			
3	,770	11,004	72,253			
4	,636	9,092	81,345			
5	,543	7,760	89,105			
6	,468	6,688	95,792			
7	,295	4,208	100,000			

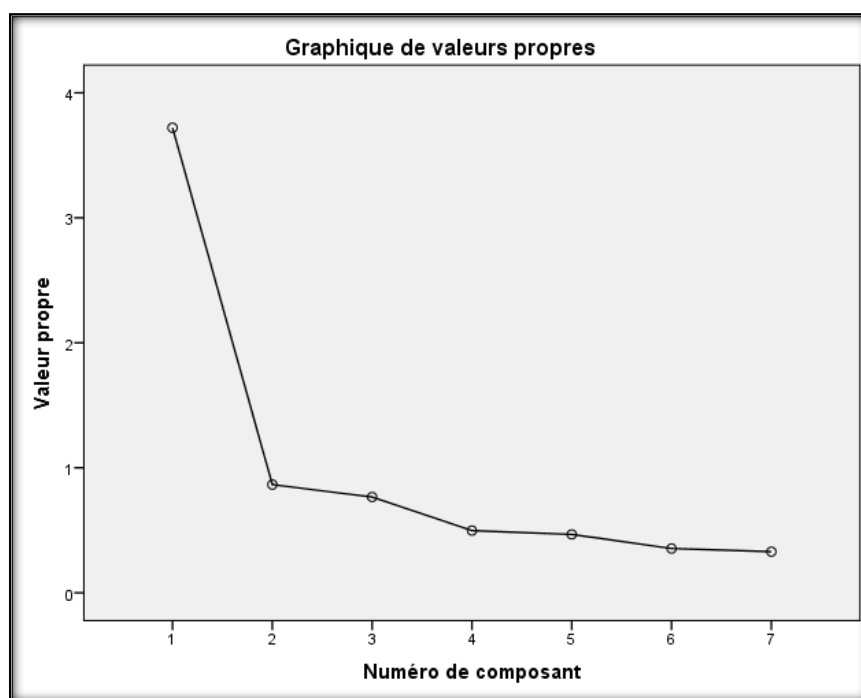
Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Matrice des composantes

	Composante
	1
Efficacité du critère orthographe pour identifier les personnes qualifiées pour le poste.	,805
Caractère juste du critère orthographe en cas de rejet personnel	,669
la prise en compte du critère orthographe est basée sur des recherches scientifiques solides.	,679
la prise en compte du critère orthographe est logique pour identifier des candidats qualifiés pour le poste.	,708
la prise en compte des compétences en orthographe va permettre de détecter les qualités importantes des candidats en les différenciant.	,620
les recruteurs ont le droit d'utiliser le critère de compétence en orthographe pour évaluer les dossiers de candidature.	,614
ce critère de sélection est pertinent car il est largement utilisé.	,756

L'alpha de Cronbach s'élève à 0.81. Un seul facteur extrait a permis d'expliquer 48.43% de la variance totale. Tous les items présentent des contributions supérieures à 0.5, considérées donc comme suffisantes (Roussel, 2005, p. 264).

2. Pour le questionnaire expérience



Le graphique indique l'existence d'une composante dont la valeur propre se situe avant le coude ou la cassure.

Qualité de représentation		
	Initial	Extraction
Efficacité du critère expérience pour identifier les personnes qualifiées pour le poste.	1,000	,484
Caractère juste du critère expérience en cas de rejet personnel.	1,000	,580
la prise en compte du critère expérience est basée sur des recherches scientifiques solides.	1,000	,438
la prise en compte du critère expérience est logique pour identifier des candidats qualifiés pour le poste.	1,000	,732
la prise de compte de l'expérience va permettre de détecter les qualités importantes des candidats en les différenciant.	1,000	,422
les recruteurs ont le droit d'utiliser le critère de l'expérience pour évaluer les dossiers de candidature.	1,000	,604
ce critère de sélection est pertinent car il est largement utilisé.	1,000	,538
Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.		

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	3,720	53,146	53,146	3,720	53,146	53,146
2	,866	12,365	65,511			
3	,766	10,943	76,454			
4	,498	7,109	83,562			
5	,467	6,673	90,235			
6	,354	5,062	95,297			
7	,329	4,703	100,000			

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Matrice des composantes	
	Composante
	1
Efficacité du critère expérience pour identifier les personnes qualifiées pour le poste.	,675
Caractère juste du critère expérience en cas de rejet personnel.	,696
la prise en compte du critère expérience est basée sur des recherches scientifiques solides.	,557
la prise en compte du critère expérience est logique pour identifier des candidats qualifiés pour le poste.	,839
la prise de compte de l'expérience va permettre de détecter les qualités importantes des candidats en les différenciant.	,744
les recruteurs ont le droit d'utiliser le critère de l'expérience pour évaluer les dossiers de candidature.	,810
ce critère de sélection est pertinent car il est largement utilisé.	,744

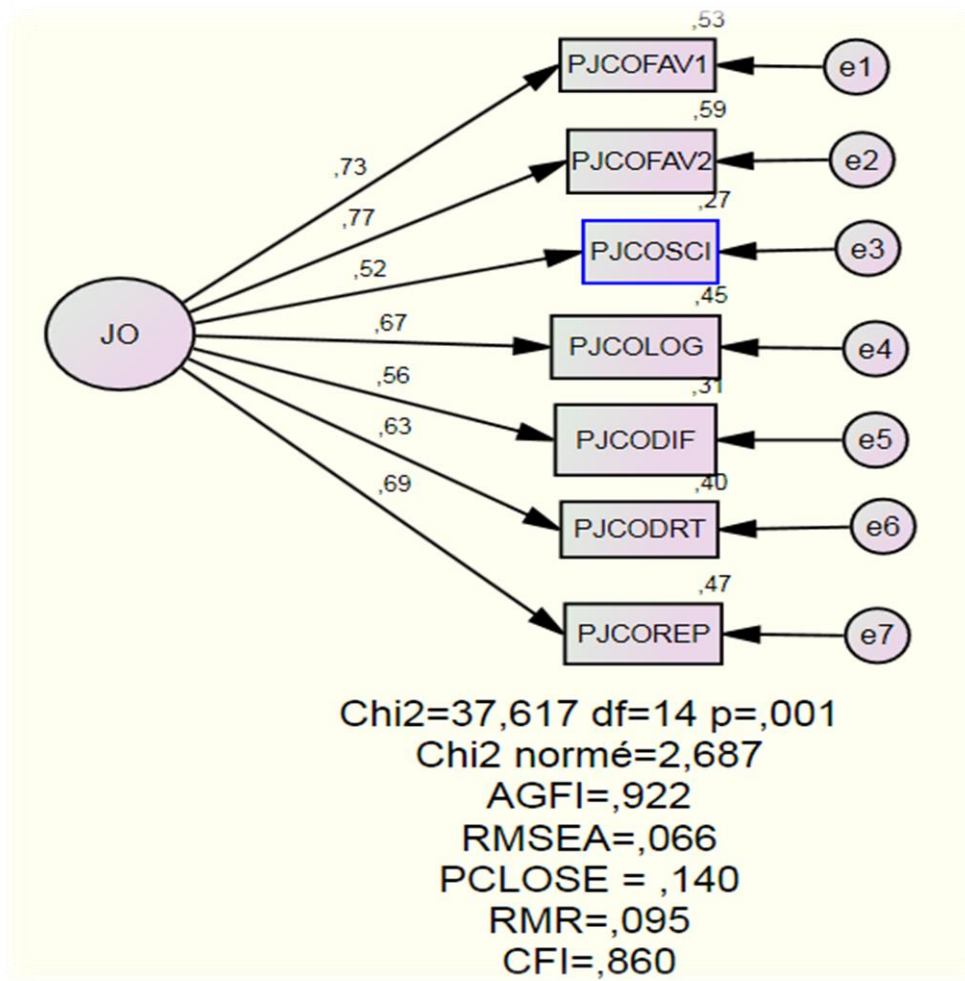
L'alpha de Cronbach s'élève à 0.84. Un seul facteur extrait a permis d'expliquer 53.14% de la variance totale. Tous les items présentent des contributions supérieures à 0.5, considérées donc comme suffisantes (Roussel, 2005, p. 264).

Annexe 7 : L'analyse confirmatoire

1. ECHELLE JO et Orthographe (7 items)

Statistiques descriptives

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
PJCOREP	1	7	-,493	-3,993	-,221	-,895
PJCODRT	1	7	-,810	-6,564	,688	2,789
PJCOLOG	1	7	-,487	-3,946	-,542	-2,198
PJCOFAV2	1	7	-,741	-6,007	,011	,045
PJCOFAV1	1	7	-,663	-5,376	-,150	-,609
Multivariate					9,946	11,799

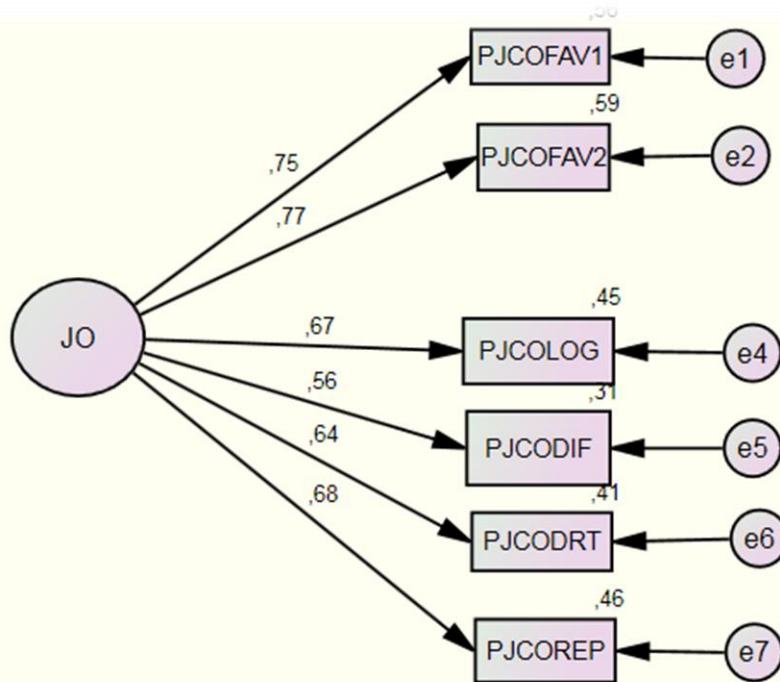


Présentation des coefficients structurels standardisés :

Coefficients de regression standardisés	Estimation
Efficacité du critère orthographe pour identifier les personnes qualifiées pour le poste.	,73
Caractère juste du critère orthographe en cas de rejet personnel.	,77
La prise en compte du critère orthographe est basée sur des preuves scientifiques solides.	,52
La prise en compte du critère orthographe est logique pour identifier les candidats qualifiés pour le poste.	,67
La prise en compte des compétences en orthographe va permettre de détecter les qualités importantes des candidats en les différenciant.	,56
Les recruteurs ont le droit d'utiliser le critère de compétence en orthographe pour évaluer les dossiers de candidatures	,63
Ce critère de sélection est pertinent car il est largement utilisé.	,69

L'analyse des coefficients standardisés a conduit à retirer l'item PJCOSCI qui présente la plus faible contribution (0.52).

2. ECHELLE JO et Orthographe (6 items)



Chi2=29,731 df=9 p=,000

Chi2 normé=3,303

AGFI=,909

RMSEA=,077

PCLOSE = ,067

RMR=,101

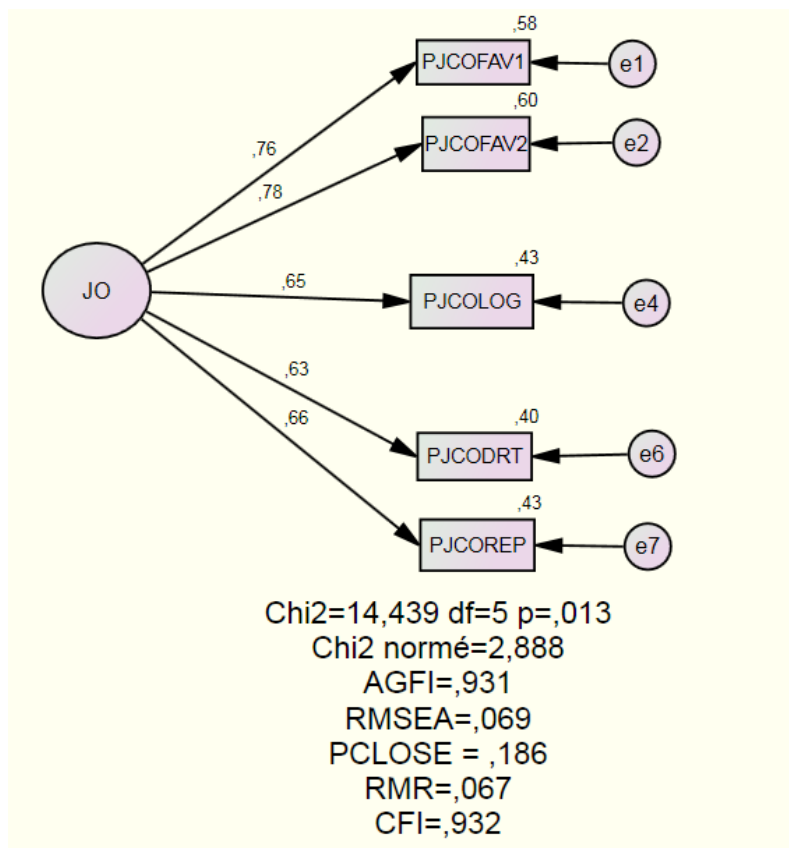
CFI=,866

Présentation des coefficients structurels standardisés :

Coefficients de regression standardisés	Estimation
Efficacité du critère orthographe pour identifier les personnes qualifiées pour le poste.	,75
Caractère juste du critère orthographe en cas de rejet personnel.	,77
La prise en compte du critère orthographe est logique pour identifier les candidats qualifiés pour le poste.	,67
La prise en compte des compétences en orthographe va permettre de détecter les qualités importantes des candidats en les différenciant.	,56
Les recruteurs ont le droit d'utiliser le critère de compétence en orthographe pour évaluer les dossiers de candidature.	,64
Ce critère de sélection est pertinent car il est largement utilisé.	,68

Nous avons décidé de procéder à une nouvelle analyse confirmatoire en retirant l'item présentant la plus faible contribution : PJCODIF (0.56)

3. ECHELLE JO et orthographe (5 items)



Présentation des coefficients structurels standardisés :

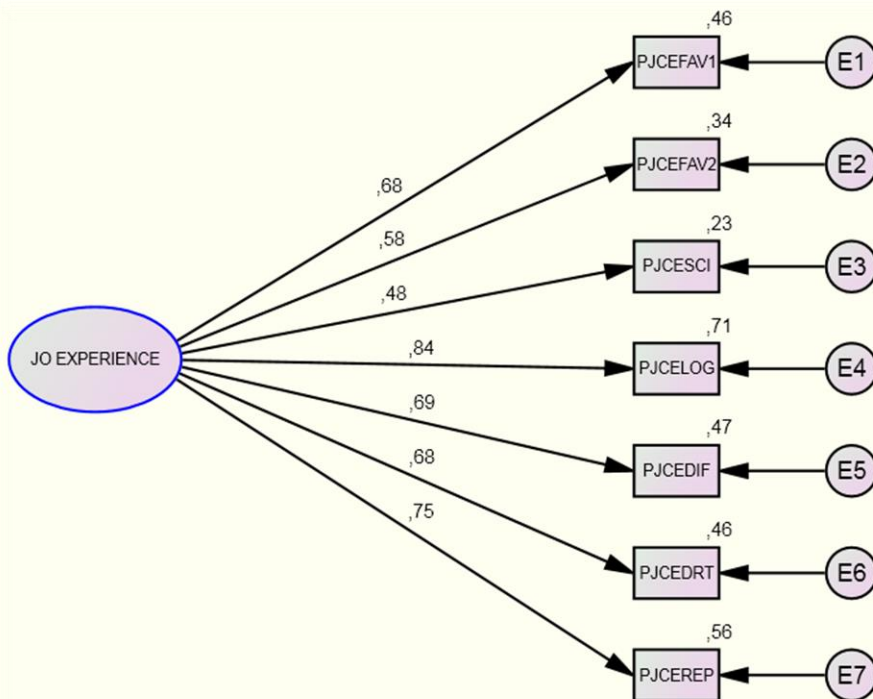
Coefficients de regression standardisés	Estimation
Efficacité du critère orthographe pour identifier les personnes qualifiées pour le poste.	,76
Caractère juste du critère orthographe en cas de rejet personnel.	,78
La prise en compte du critère orthographe est logique pour identifier les candidats qualifiés pour le poste.	,65
La prise en compte des compétences en orthographe va permettre de détecter les qualités importantes des candidats en les différenciant.	,63
Les recruteurs ont le droit d'utiliser le critère de compétence en orthographe pour évaluer les dossiers de candidature.	,66
Ce critère de sélection est pertinent car il est largement utilisé.	,68

Nous avons donc ôté l'item « La prise en compte du critère orthographe est basée sur des preuves scientifiques solides », ainsi que l'item « La prise en compte des compétences en orthographe va permettre de détecter les qualités importantes des candidats en les différenciant ». Ceci a permis une amélioration significative des indicateurs. Nous avons donc conservé le modèle à 5 items (modèle 3), qui présente des résultats tout à fait acceptables en termes d'indices.

4. ECHELLE JO et Expérience (7 items)

Statistiques descriptives

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
PJCEREP	1	7	-,641	-2,985	-,463	-1,077
PJCEDRT	1	7	-,853	-3,970	,463	1,077
PJCEDIF	1	7	-,344	-1,600	-,988	-2,300
PJCELOG	1	7	-,802	-3,732	,317	,737
PJCEFAV2	1	7	,106	,494	-,887	-2,066
PJCEFAV1	1	7	-,492	-2,292	-,653	-1,520
Multivariate					9,665	5,624



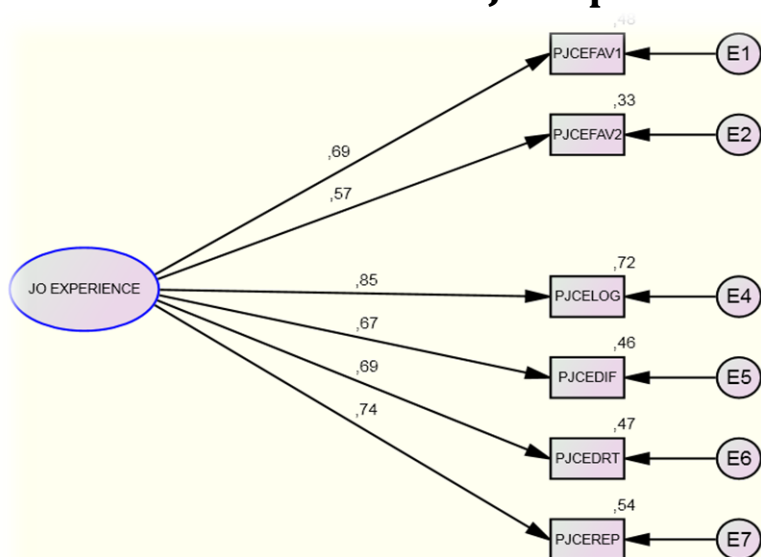
Chi-deux = 30,818 df = 14 p=,006
 Chi2 normé =2,201
 agfi = ,885
 rmsea = ,097
 Pclose =,051
 rmr = ,122
 cfi = ,950

Présentation des coefficients structurels standardisés :

Coefficients de regression standardizes	Estimation
Efficacité du critère expérience pour identifier les personnes qualifiées pour le poste.	,68
Caractère juste du critère expérience en cas de rejet personnel.	,58
La prise en compte du critère expérience est basée sur des preuves scientifiques solides.	,47
La prise en compte du critère expérience est logique pour identifier les candidats qualifiés pour le poste.	,845
La prise en compte de l'expérience va permettre de détecter les qualités importantes des candidats en les différenciant.	,686
Les recruteurs ont le droit d'utiliser le critère de l'expérience pour évaluer les dossiers de candidature.	,681
Ce critère de sélection est pertinent car il est largement utilisé.	,746

Au terme de cette première étape dans l'analyse confirmatoire, nous avons décidé de retirer l'item PJCESCI (« La prise en compte du critère expérience est basée sur des preuves scientifiques solides »), qui présente le coefficient de régression standardisé le plus faible.

5. ECHELLE JO Expérience (6 items)



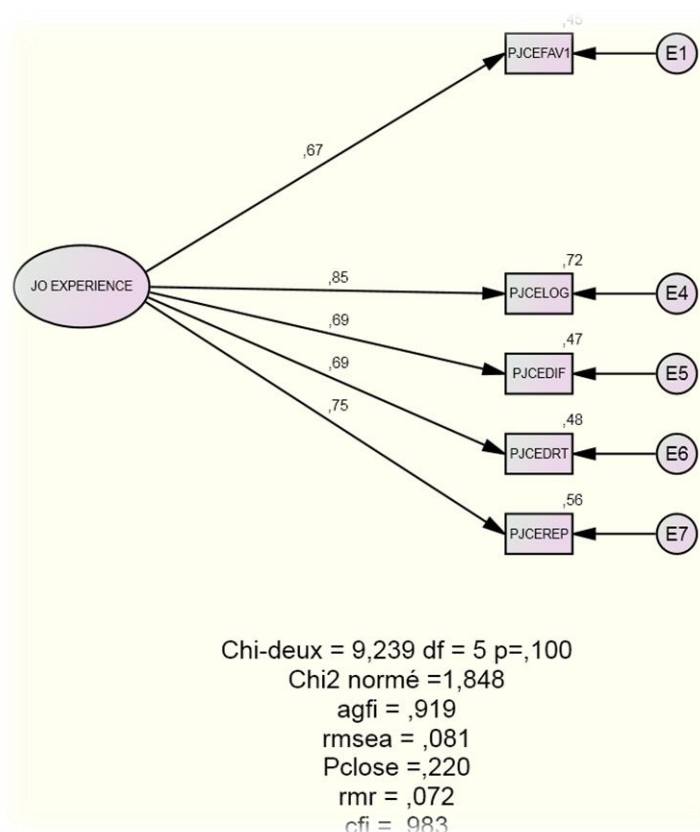
Chi-deux = 18,617 df = 9 p = ,029
 Chi2 normé = 2,069
 agfi = ,893
 rmsea = ,091
 Pclose = ,115
 rmr = ,115
 cfi = ,968

Présentation des coefficients structurels standardisés :

Coefficients de regression standardisés	Estimation
Efficacité du critère expérience pour identifier les personnes qualifiées pour le poste.	,693
Caractère juste du critère expérience en cas de rejet personnel.	,574
La prise en compte du critère expérience est logique pour identifier les candidats qualifiés pour le poste.	,849
La prise en compte de l'expérience va permettre de détecter les qualités importantes des candidats en les différenciant.	,675
Les recruteurs ont le droit d'utiliser le critère de l'expérience pour évaluer les dossiers de candidatures.	,687
Ce critère de sélection est pertinent car il est largement utilisé.	,738

Nous avons retiré l'item PJCEFAV2 (« Caractère juste du critère expérience en cas de rejet personnel »), qui présente la contribution la plus faible.

6. ECHELLE JO et Expérience (5 items)



Présentation des coefficients structurels standardisés :

Coefficients de regression standardisés	Estimation
Efficacité du critère expérience pour identifier les personnes qualifiées pour le poste.	,67
La prise en compte du critère expérience est logique pour identifier les candidats qualifiés pour le poste.	,85
La prise en compte de l'expérience va permettre de détecter les qualités importantes des candidats en les différenciant.	,69
Les recruteurs ont le droit d'utiliser le critère de l'expérience pour évaluer les dossiers de candidatures.	,69
Ce critère de sélection est pertinent car il est largement utilisé.	,75

Dans le modèle à 6 variables, nous avons enlevé l'item « La prise en compte du critère expérience est basée sur des preuves scientifiques solides », ce qui a permis une amélioration des indicateurs. Cette amélioration a été encore plus significative en enlevant un autre item « Caractère juste du critère expérience en cas de rejet personnel ». Nous avons donc conservé le modèle à 5 items (modèle 3), qui présente des résultats tout à fait acceptables en termes d'indices.

Annexe 8 : Le contrebalancement des dossiers de candidature

Jeu	Dossier présenté en 1^{er}	Dossier présenté en 2nd	Dossier présenté en 3^{ème}	Dossier présenté en 4^{ème}	Dossier présenté en 5^{ème}	Dossier présenté en dernier
Jeu 1	Expérience importante / fautes d'orthographe (FO)	Expérience limitée / sans fautes	Expérience importante / sans fautes	Expérience limitée / fautes d'orthographe	Expérience limitée / fautes typographiques (FT)	Expérience importante / FT
Jeu 2	Expérience limitée / FT	Expérience importante / FO	Expérience limitée / FO	Expérience importante / FT	Expérience importante / sans fautes	Expérience limitée / sans fautes
Jeu 3	Expérience importante / sans fautes	Expérience limitée / FT	Expérience importante / FT	Expérience limitée / sans fautes	Expérience limitée / FO	Expérience importante / FO
Jeu 4	Expérience limitée / FO	Expérience importante / sans fautes	Expérience limitée / sans fautes	Expérience importante / FO	Expérience importante / FT	Expérience limitée / FT
Jeu 5	Expérience importante / FT	Expérience limitée / FO	Expérience importante / FO	Expérience limitée / FT	Expérience limitée / sans fautes	Expérience importante / sans fautes
Jeu 6	Expérience limitée / sans fautes	Expérience importante / FT	Expérience limitée / FT	Expérience importante / sans fautes	Expérience importante / FO	Expérience limitée / FO

Annexe 9 : Le type et la distribution des fautes pour l'échantillon soumis à 10 fautes

Traitement / numéro de dossier	Type de fautes	Distribution des fautes
Traitement 1	Pas de fautes.	Pas de fautes.
Traitement 2	6 lettres inversées ; 4 oublis/ rajouts de lettres.	3 dans le CV ; 7 dans la lettre de motivation.
Traitement 3	8 fautes d'orthographe syntaxique ; 2 fautes d'orthographe lexicale.	3 dans le CV ; 7 dans la lettre de motivation.
Traitement 4	Pas de fautes.	Pas de fautes.
Traitement 5	4 lettres inversées ; 6 oublis/rajouts/ erreurs de lettres.	3 dans le CV ; 7 dans la lettre de motivation.
Traitement 6	7 fautes d'orthographe syntaxique ; 3 fautes d'orthographe lexicale.	3 dans le CV ; 7 dans la lettre de motivation.

Annexe 10 : Le type et la distribution des fautes pour l'échantillon soumis à 5 fautes

Traitement / numéro de dossier	Type de fautes	Distribution des fautes
Traitement 1bis	Pas de fautes.	Pas de fautes.
Traitement 2bis	3 lettres inversées ; 2 oublis/ rajouts de lettres.	2 dans le CV ; 3 dans la lettre de motivation.
Traitement 3bis	3 fautes d'orthographe syntaxique ; 2 fautes d'orthographe lexicale.	2 dans le CV ; 3 dans la lettre de motivation.
Traitement 4bis	Pas de fautes.	Pas de fautes.
Traitement 5bis	3 lettres inversées ; 2 oublis/rajouts/ erreurs de lettres.	2 dans le CV ; 3 dans la lettre de motivation.
Traitement 6bis	3 fautes d'orthographe syntaxique ; 2 fautes d'orthographe lexicale.	2 dans le CV ; 3 dans la lettre de motivation.

Annexe 11 : Questionnaire d'identification (recruteurs)

Partie 2 : Signalétique du répondant

1) Quel est le secteur d'activité de votre établissement ?

2) Quel est l'effectif de votre établissement ?

3) Quelle fonction occupez-vous dans l'établissement ?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> chef d'établissement | <input type="checkbox"/> DRH de l'établissement |
| <input type="checkbox"/> responsable recrutement | <input type="checkbox"/> responsable administratif |
| <input type="checkbox"/> responsable commercial | <input type="checkbox"/> Autre |

4) Votre sexe :

- | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Masculin | <input type="checkbox"/> Féminin |
|-----------------------------------|----------------------------------|

5) Votre âge :

6) Combien de recrutements sont organisés en moyenne chaque année dans votre établissement ?

- | | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 au maximum | <input type="checkbox"/> entre 2 et 5 | <input type="checkbox"/> plus de 5 |
|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|

7) Participez-vous à ces procédures de sélection ?

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
|------------------------------|------------------------------|

8) Depuis combien d'années participez-vous à ces procédures de sélection ?

9) Lors de chacune de ces procédures de sélection, combien de dossiers de candidatures étudiez-vous en moyenne ?

Annexe 12 : Questionnaire d'identification (candidats)

Partie 3 : Signalétique du répondant

1) La formation que vous suivez actuellement :

DUT en formation continue

Licence professionnelle

Master professionnel

2) Votre sexe :

Féminin

Masculin

3) Votre âge :

4) Votre expérience professionnelle (plusieurs réponses possibles)

Stage(s)

Emploi

Emploi(s) saisonnier / emploi (s) étudiant

Aucune

5) Avez-vous déjà rédigé des dossiers de candidature (CV et/ou lettre de motivation) pour trouver un stage ou un emploi ?

Oui

Non

6) Si oui, combien (approximativement) ?

Annexe 13 : Test en orthographe proposé en fin d'expérimentation

Parmi ces 40 phrases, certaines comportent une erreur. Entourez chaque erreur décelée.

- 1) Cet appareil a été conçu pour vous facilitez la vie.
- 2) Ces documents sont à consulter sur place.
- 3) Pouvez-vous m'envoyer ça en deux exemplaires ?
- 4) Nous recrutons beaucoup parmi les diplômés d'écoles de commerce.
- 5) Tous les budgets seront revu à la baisse.
- 6) Si je n'ai pas donné suite à votre requête, croyez bien que c'est par pure négligence.
- 7) S'il devait n'en rester qu'un, je serai celui-là.
- 8) Il faut savoir tirer partie de toutes les situations.
- 9) Le devis prévoit trois jours et demis d'intervention sur site.
- 10) Je vous prie de noter la date de la réunion sur vos agendas.
- 11) Le père encourage son enfant à faire ces propres expériences.
- 12) Il change de costume tout les jours.
- 13) Quand à vos justificatifs, donnez- les au comptable.
- 14) L'e-mail n'est pas parvenu à l'intendant, ni au fournisseur.
- 15) Nos chances de remporter le marché sont plus tôt bonnes.
- 16) Bien sûr, il est préférable de confier la comptabilité à un expert.
- 17) Ce magazine professionnel n'est édité qu'à mille exemplaires.
- 18) S'il ne signe pas le devis, ne commencez pas les travaux.
- 19) Véronique s'est fait reprendre vertement par son supérieur.
- 20) Une heure de soutien scolaire est proposée aux élèves en difficulté.
- 21) Le séminaire sera peut-être annulé à cause de la grève.
- 22) Les mesures que la direction a faites voter sont impopulaires.
- 23) Dans ce cas, aucune intervention chirurgicale ne peut-être envisagée.
- 24) N'espères pas t'en tirer comme ça.
- 25) Je ne redoute rien, hormi mes propres faiblesses.
- 26) Le médecin m'accordera deux semaines d'arrêt, voire trois.
- 27) Cet appareil est ancien, il faudrait mieux vérifier qu'il est aux normes.
- 28) A ta place, je prendrais un avocat.
- 29) C'est un gros client, aussi le ménage-t-on.
- 30) Dès qu'il aura fait un choix parmi ces propositions, j'établirai un devis.
- 31) Le niveau d'exigence du consommateur croît.
- 32) Cette machine n'est plus aux normes, sépare-t-en.
- 33) Le CDD est établi pour une durée de quatre-vingt-quatre jours.
- 34) Le cauchemard de la crise semble passé.
- 35) Le patron est apprécié de tous, quoiqu'il soit très distant.
- 36) Le verbe « clore » n'est pas conjuguable à l'imparfait.
- 37) Après trois heures de réunion, une pose est indispensable.
- 38) Les cinq milles références sont classées selon plusieurs critères.
- 39) Les temps sont durs, on accordera aucune prime cette année.
- 40) Notre solution répond aux attentes des clients.

Annexe 14: Répartition des 25 fautes d'orthographe dans le test

	Erreurs d'orthographe grammaticale	Erreurs d'orthographe lexicale
Niveau de difficulté 1	3	3
Niveau de difficulté 2	5	0
Niveau de difficulté 3	3	2
Niveau de difficulté 4	2	2
Niveau de difficulté 5	1	4
Total niveau de difficulté 5	14 fautes	11 fautes

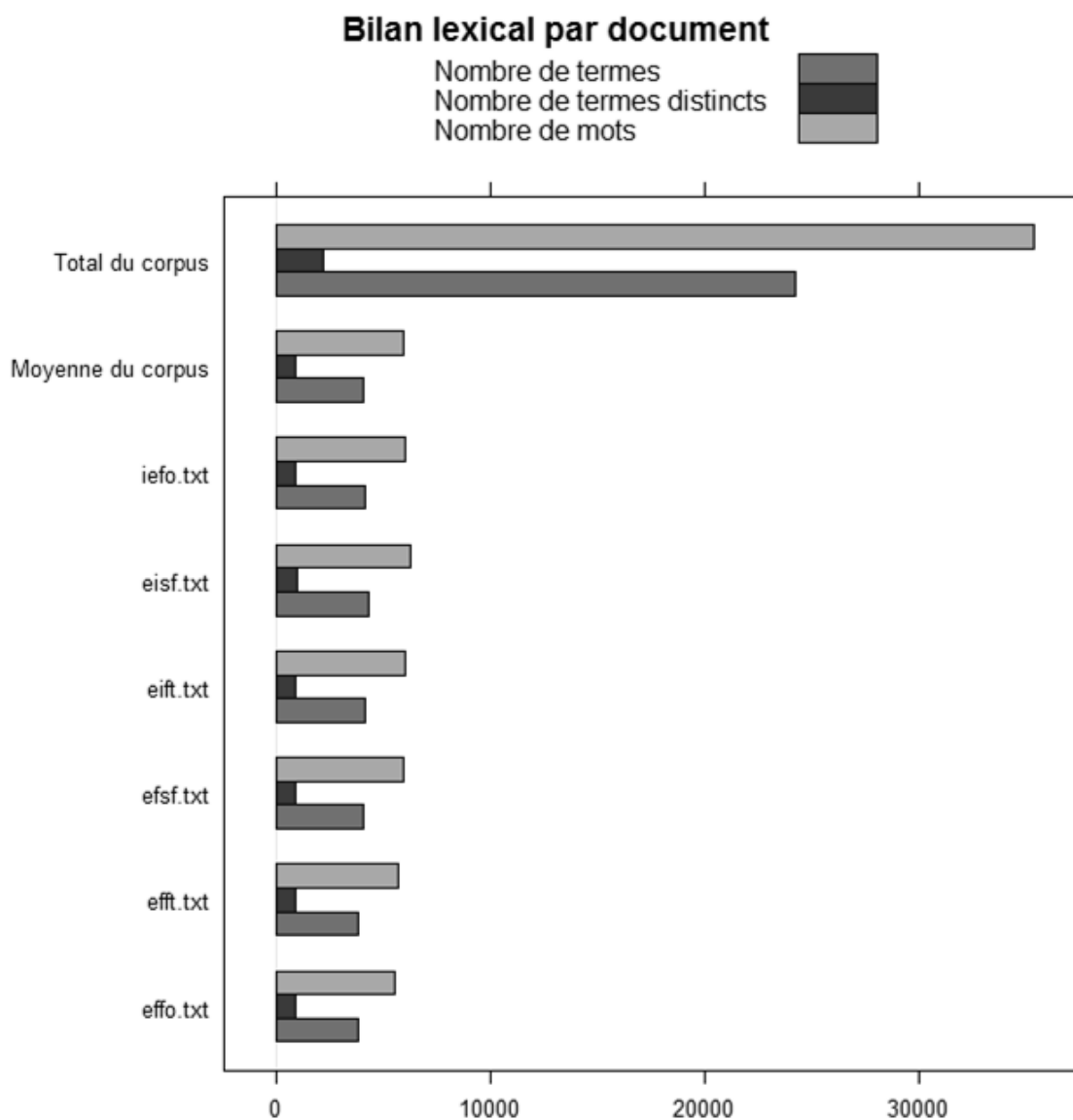
Annexe 15 : Identification des recruteurs interrogés par la méthode des protocoles verbaux

	Age	Sexe	Fonction	Durée des restitutions verbales	Transcriptions
Sujet 1	60 ans	homme	Chef d'entreprise	55 minutes	1 812 mots ; 147 lignes
Sujet 2	36 ans	femme	Responsable commercial	1h15	2 922 mots ; 217 lignes
Sujet 3	35 ans	homme	Autre fonction	1h25	4 462 mots ; 291 lignes
Sujet 4	56 ans	homme	Chef d'entreprise	1h20	2 531 mots ; 183 lignes
Sujet 5	42 ans	femme	Chef d'entreprise	50 minutes	1501 mots ; 116 lignes
Sujet 6	32 ans	femme	Chef d'entreprise	1h10	2 888 mots ; 214 lignes
Sujet 7	39 ans	femme	Responsable de recrutement	45 minutes	1 353 mots ; 105 lignes
Sujet 8	55 ans	femme	Responsable financier /administratif	35 minutes	961 mots ; 80 lignes
Sujet 9	47 ans	homme	Autre fonction	30 minutes	630 mots ; 49 lignes
Sujet 10	37 ans	femme	Autre fonction	1h00	2064 mots ; 152 lignes
Sujet 11	58 ans	femme	Autre fonction	1h10	2 576 mots ; 200 lignes

Sujet 12	36 ans	femme	Autre fonction	40 minutes	1 035 mots ; 88 lignes
Sujet 13	58 ans	homme	Responsable recrutement	1h40	3 284 mots ; 264 lignes
Sujet 14	23 ans	femme	Responsable recrutement	1h25	2 549 mots ; 190 lignes
Sujet 15	30 ans	femme	Autre fonction	1h30	3 070 mots ; 235 lignes
Sujet 16	45 ans	femme	Autre fonction	1h50	3 844 mots ; 283 lignes
Sujet 17	42 ans	femme	Autre fonction	1h55	3 194 mots ; 232 lignes
Sujet 18	34 ans	femme	Responsable recrutement	1h55	4 092 mots ; 313 lignes
Sujet 19	46 ans	femme	Autre fonction	2h00	5 152 mots ; 404 lignes
Sujet 20	41 ans	Femme	Autre fonction	1h00	2 646 mots ; 181 lignes
Moyenne				1h14	197,2 lignes

Annexe 16 : Analyse du corpus (restitutions verbales des 20 recruteurs)

D'après l'analyse du bilan lexical par document (Figure et Tableau ci-dessous), le corpus par document (c'est-à-dire par dossier de candidature) peut être qualifié d'homogène, en ce qui concerne le nombre de termes, de nombre de termes distincts et de nombre de mots moyens. Cette analyse constitue une garantie de validité interne de l'analyse lexicale effectuée.



Bilan lexical par document

	EFFO	EFFT	EFSF	EIFT	EISF	EIFO	Moyenne du corpus
Nombre de termes	3 789	3 799	4 064	4 112	4 346	4 143	4 042
Nombre de termes distincts	861	853	868	885	931	851	874
Nombre de mots	5 539	5 673	5 895	6 016	6 231	6 026	5 896

Annexe 17 : Deux exemples de discours recueilli avec la méthode des protocoles verbaux (sujets 19 et 2)

Sujet 19 : femme de 46 ans, travaillant dans le secteur immobilier, location, services aux entreprises, participant à 2 à 5 recrutements par an depuis 12 ans. Elle reçoit en moyenne une centaine de dossiers par poste à pourvoir. Elle a un bon niveau en orthographe.

« Ok. Déjà, j'aurais souligné les points forts dans l'offre pour me servir de pense-bête. Ok, donc première chose, je vais regarder le diplôme puisqu'ils exigent un niveau bac + 2 minimum. **(Martini)** Donc effectivement, elle a un niveau Bac +3, un DUT gestion des entreprises et des administrations, donc super bonne formation initiale. Ah ! Alors après, il y a une faute de frappe dans le CV, donc c'est vrai j'ai vu qu'ils demandaient de la rigueur moi je trouve que déjà une faute dans un CV, en termes de rigueur ce n'est pas terrible. Donc ça je pense... L'environnement est particulièrement pertinent par rapport au domaine d'activité de l'entreprise. Ils parlent pas de langue donc à la limite, moi en tout cas dans une première lecture en tout cas je ne regarde pas les langues puisque ce n'est pas quelque chose d'important. Je vais regarder les compétences qu'elle met en avant. Donc ça c'est quelque chose qui était demandé. La prospection et le commercial, c'est quand même relativement similaire. Ensuite, je vais regarder ce qu'elle a fait. Alors déjà moi je trouve qu'au niveau visuel en tout cas les repères des temps sont assez mal identifiables. Jusqu'à maintenant, elle n'a été qu'assistante, cela dit ils ne préconisent pas d'expérience particulière donc ce n'est pas bloquant pour l'entreprise. Donc là je pense que c'est important. Donc là il n'y avait pas de clients visiblement particuliers. Donc là je vais le mettre en pointillés pour me souvenir que c'est des entreprises et pas des particuliers. Ok donc ça c'était son premier emploi puisqu'au préalable c'était un stage. Moi je me souviendrai, c'est quelqu'un qui n'a jamais travaillé avant d'avoir des stages en entreprise à faire dans le cadre de son cursus professionnel, elle a donc 3 ans d'expérience. Par contre, moi a priori, voilà, les deux fautes de frappe, pour moi sont quand même relativement... Alors on ne va pas dire rédhibitoires, mais en tout cas me choquent surtout par rapport au profil qu'on demande et au secteur d'activité dans lequel elle aura à travailler. Alors moi, la manière dont je procède ; je lis en fait les différents CV assez rapidement sans regarder la lettre de motivation et je reviens ensuite sur les CV de manière un peu plus fouillée et à ce moment-là je lis la lettre de motivation.

Alors je n'ai pas regardé si elle avait son permis ; ils n'en parlent pas et je ne sais pas s'ils ont besoin de se déplacer... Pas forcément... Non pas forcément. **(Paqueau)** En tout cas elle a son permis elle aussi. Donc elle en termes de formation. Ah ! Elle a un DUT GEA elle aussi... et une licence. Elles ont le même ... OK, c'est juste un an après, mais elles ont le même parcours. En termes d'expérience... Par contre, elle n'a pas d'expérience ; elle n'a de l'expérience qu'en stage... dans une banque ce qui est vraiment intéressant... Ça c'est super formateur ... Bon elle aussi, 2 erreurs dans son CV...

Isabelle Moreau, 25 ans... Elle a son permis... Formation : DUT, licence pro. Donc je regarde si les deux CDD qu'elle a fait, non le CDD pardon est annoncé dans le cadre de son stage ou pas... Donc 2009/2010, c'était pendant sa formation, donc c'est un stage. Mutavie, on ne sait pas ce que c'est comme entreprise. Donc elle a fait du conseil, donc ça c'est pas mal... Par contre, moi je

ne sais pas concrètement ce qu'elle a fait parce que moi je ne connais pas cette entreprise et elle ne le spécifie pas. Je trouve que là c'est libellé... Bon après voilà... Moi l'orthographe pour moi c'est important... Pour cette génération ça ne l'est pas donc je sais qu'il faut être un petit peu moins exigeant que ce que l'on était il y a quelque temps mais je trouve quand même qu'il y a certains métiers pour lesquels c'est vraiment important et que quand on est en relation avec le client... Forcément dans ce métier-là, il y a quand même pas mal d'échanges *mails*, il y a pas mal d'échanges d'écrit et je trouve que c'est quand même embêtant de partir avec déjà des fautes sur un CV qui est quelque chose qui est lu, relu...

Ludivine Granday, bon 23 ans elle aussi... Oh ben ça alors ! Elle a fait un DUT GEA et une licence pro des banques ! D'accord ! Donc les langues on a dit que ce n'était pas très important. Donc elle, elle a fait deux stages, donc elle n'a pas d'expérience professionnelle hormis ses stages ... Au Crédit Mutuel donc ça je pense que c'est important. Donc ça c'est du particulier donc c'est intéressant. Donc ça je trouve que c'est important. Ya que des filles !

Donc **Emmanuelle Fourbeaux**, 21 ans, j'imagine qu'elle a fait un GEA et une licence pro... OK... Donc ça ils n'en parlent pas mais je pense que les compétences techniques orientées vers la banque, même si ils disent qu'ils vont les accompagner... Je pense que c'est quand même intéressant d'arriver déjà avec des connaissances... Donc elle, elle n'a pas d'expérience professionnelle mais elle a ses deux stages ... Donc ça c'est bien ! Ah ! C'est agréable, il n'y a pas de fautes a priori !

Laetitia Perret, alors, un DUT, une licence pro... Donc elle, elle a deux ans d'expérience et ensuite j'imagine ses deux stages... Ah non... Ah non, ça c'est le stage IUT et ça c'est le stage de licence donc là c'est vraiment un CDD... Donc elle a travaillé dans les assurances. Donc ça c'est bien... particuliers, prospection, traiter les relances, ça c'est bien... Ça c'est quelque chose que je n'ai pas vu chez les autres. Je vais quand même noter le stage en cabinet d'expertise parce que je sais que c'est particulièrement formateur.

OK Donc là, j'ai tous mes CV et dans la mesure où ils ont tous suivi le même parcours de formation... Forcément mon critère, il ne va pas se baser sur la formation puisqu'ils ont tous la même... Après, dans la mesure où le client ne demande absolument pas une expérience particulière, je ne vais pas du tout prendre en considération l'aspect expérience professionnelle ou pas. Après, il va certainement y avoir dans le classement effectivement les gens qui ont déjà une approche du secteur bancaire, qui est intéressant et les gens qui ont déjà une approche client particulier, qui me semble plus pertinent aussi par rapport à quelqu'un qui aurait une expérience de clients uniquement entreprises. Néanmoins, ça ne fait pas partie des critères exigés par... Donc moi je vais le mettre en avant dans mon analyse, mais pas forcément en termes de critère de sélection... Donc là après, je vais en fait lire chaque lettre de motivation et relire le CV. Donc je lis la lettre une première fois pour avoir une première impression, voir effectivement comment c'est libellé parce que ... après c'est mon opinion mais je pense que compte-tenu du poste, je pense que c'est quand même important que la personne s'exprime en français de manière relativement claire donc euh... Et puis, voilà... voir un petit peu la manière dont elle se présente. Après je vais faire une relecture un peu plus poussée en essayant de mettre en avant ce qu'elle a pu mettre dans sa lettre de motivation qui correspond précisément aux critères de l'annonce, de manière à voir si c'est vraiment une candidature, une lettre de motivation qui a été travaillée par rapport à cette offre ou quelque chose qui est faite de manière automatique ou qui est standardisée et de manière à essayer d'avoir une première approche de l'analyse de la

personne, de ses capacités d'analyse, justement en voyant si il y a un certain nombre de critères qu'elle reprend qui étaient déjà dans l'offre. (**Martini**) Donc elle nous rassure d'entrée en nous disant qu'elle a les compétences car elle fait ce type de missions depuis déjà deux ans dans une autre banque. Alors là effectivement, au lieu d'essayer de faire un parallèle entre la différence entre les clients pros et les clients particuliers, elle, elle met simplement en avant le fait que des professionnels lui semblent être plus exigeants que pourraient l'être des particuliers. Je ne suis pas forcément d'accord avec son analyse, en tout cas, ça montre qu'elle a vu qu'il s'agissait de clients particuliers et qu'elle essaie de faire le distinguo entre les deux, même si elle le précise. Donc effectivement, les capacités commerciales on les retrouve à ce niveau-là, elle fait de la prospection donc ça je trouve que c'est important. Elle revient quand-même sur le fait qu'elle connaît aussi les particuliers : elle a travaillé plus de 2 ans et demi avec des professionnels, mais antérieurement, lors de ses stages, elle a déjà travaillé avec des particuliers. Oui, elle synthétise bien en disant qu'effectivement en termes de compétences, aussi bien sa formation que son expérience en tout cas est en relation avec l'offre, et la manière donc c'est libellé. Elle reprend les opportunités de carrière, et elle conclut effectivement comme on le demande. Donc généralement, moi en fait, j'ai préparé en amont à partir de l'offre, les critères qui sont importants que je reprends dans chacun des CV en disant : voilà, elle, elle aura très clairement la formation qui est adéquate par rapport... Elle a l'expérience, elle a une lettre de motivation qui est parfaitement en corrélation avec l'offre et on voit qu'elle a effectivement travaillé sa lettre par rapport à l'offre et que ce n'est pas un "copié collé". Par contre, pour moi, vraiment il y a beaucoup trop de fautes. Il y a autant de fautes dans la... il enfin il y a encore plus de fautes dans la lettre de motivation que dans le CV, ce qui généralement est cohérent. Dans un premier temps, ce n'est une candidature que je peux présenter à un client, parce qu'il y a trop d'erreurs. La rigueur dans ce métier je pense est importante, ils la mettent en évidence ; pour moi quelqu'un qui envoie une candidature comme ça, ce n'est pas quelqu'un de rigoureux. Après je la reprendrais peut être si effectivement dans les CV qui me restent je n'ai pas de candidatures suffisamment pertinentes proposées. Mais c'est vrai que dans un premier temps, moi, je n'ose pas présenter ça à un client qui à mon avis est exigeant parce que généralement le domaine de la banque c'est quand même...

Donc **Tiphaine Paqueau**. Bon elle aussi sa lettre est bien faite, elle respecte effectivement généralement le découpage qu'on demande ; elle met bien en avant et son diplôme, ses connaissances théoriques et ses connaissances concrètes lors de ses stages. Le fait qu'elle a travaillé avec des particuliers, dans un environnement bancaire. Bon, elle, elle fait beaucoup de fautes d'orthographe. Moi j'essaie d'être plus conciliante avec les gens qui font des fautes d'orthographe qu'avec ceux qui font des fautes de frappe, pour lesquelles à mon avis, ce n'est qu'une histoire de relecture et justement de manque de rigueur. Elle on se dit effectivement, malheureusement c'est quelqu'un qui n'a pas une orthographe spontanée, naturelle, sans fautes.... Maintenant, il va falloir quand même qu'on présente des candidatures au client, donc pourquoi pas... Ce sera moins, pour moi, moins rédhibitoire qu'effectivement des mots qui sont écrits à l'envers et là... Elle s'est pas relue quoi... On n'envoie pas une candidature, comme on n'envoie pas un courrier à un client sans s'être relu.

Donc généralement, moi je fais 3 tas, après ma relecture de CV, moi je fais 3 tas... Un tas "non", un tas "pourquoi pas", et un tas "oui" et après forcément, je reviens dessus.

Donc **Isabelle Moreau**. Donc elle aussi on voit que ce n'est pas un "copié collé" d'une autre candidature, elle a vraiment rédigé sa lettre de motivation en fonction des critères énoncés dans

l'offre. Elle aussi, il y a plein de fautes d'orthographe. Mais comme je vous le disais tout à l'heure, je crois que malheureusement il faut... Cette génération-là est nettement moins... Ben voilà l'orthographe est moins importante pour eux donc il faut faire avec ... Elle met bien en avant ses compétences techniques et son parcours. Après je reviendrai sur... En fait, dans cette lecture-là, j'essaie comme je vous le disais tout à l'heure de voir un petit peu la manière dont chacun se présente, les principaux atouts en évidence et je vois si c'est effectivement ciblé par rapport à l'offre ou si c'est un copié collé. Après en termes de motivation, je reviens un petit peu sur la lettre dans un 2ème temps. C'est vrai que pour l'instant dans aucune candidature que j'ai lue il y a vraiment de motivation dans les lettres ; néanmoins de toute façon c'est un constat : les gens qui savent vraiment écrire une lettre de motivation, c'est à dire mettre leur motivation en avant par rapport à un poste, c'est quand même assez rare. Bon, en plus, on a affaire à des gens qui sont relativement jeunes et qui en sont à leur première ou deuxième démarche de recherche d'emploi, donc... Voilà, on ne peut pas se permettre d'être trop trop exigeant non plus.

Donc **Ludivine Granday**, son intro est moins bien. Alors elle, il y a du moins bien et du mieux. Ça veut dire que son intro, elle n'est pas du tout percutante. En tout cas, moi, elle ne me... Par contre, elle, en termes de motivation, on voit... Il y a quand même une ébauche de réflexion et d'essayer de mettre en avant ce qui pourrait l'intéresser, donc ça c'est bien. Par contre, il y a aussi des fautes qui... Alors, il y a des fautes d'orthographe, certes, mais il y a des mots dans lesquels il manque des lettres, où des lettres sont permutées. Donc on peut même parler de dyslexie ou de dysorthographe ; là c'est vraiment un problème de relecture quoi. Donc pareil que la première, dans un premier temps, je l'évince. Avec celle qui avait aussi, non seulement fait non seulement des fautes d'orthographe mais également des lettres mal placées, des lettres qui manquent... Et puis, ils ont quand même un niveau bac +3, donc...

Donc **Emmanuelle Fourbeaux**. Super ! Donc celle-là, vraiment... Très bonne lettre. Pas de fautes... Il y a des exemples concrets, on reviendra dessus après si vous voulez. Celle-là, je la mets vraiment dans les... Tout à fait pertinentes.

Laetitia Perret. Elle, sa lettre est moins bien mais il n'y a pas de fautes. Et puis, je pars du principe qu'on n'a pas d'autres candidatures, que le poste est assez urgent. Donc celle-là je vais quand même la mettre dans le tas des gens qui sont retenus.

Donc la manière dont je procède après. Généralement je relis quand même rapidement les candidatures que j'ai écartées de manière à m'assurer que mon jugement n'a pas été trop hâtif et qu'éventuellement je remette dans le tas des "pourquoi pas". Donc je relis l'offre. Donc ce que retiens de la première partie c'est qu'il y a vraiment... L'aspect commercial est très important. Qu'il faut une grande écoute et une capacité d'analyse et de diagnostic, que donc les clients sont des particuliers et ils insistent vraiment, ben voilà, la partie commerciale apparaît en 4 lignes... elle apparaît deux fois ; donc je pense que c'est quelque chose qui pour eux est vraiment important... Donc c'est vrai que c'est difficile de mettre en avant dans un CV les aptitudes commerciales, néanmoins, quand on se rend compte que dans l'offre c'est relativement développé, je pense que c'est important dans la lettre de motivation d'essayer effectivement de mettre en avant des compétences que l'on peut avoir et qui ne figurent pas forcément dans le CV. Donc ça va être un élément, je me dis que si dans les candidatures que j'ai écartées il y a effectivement cette capacité commerciale, cette capacité d'écoute et d'analyse qui est ressortie, peut-être que du coup, ces candidatures-là, je vais les faire monter d'un cran. Alors, j'avais lu trop vite tout à l'heure : ils disent qu'il faut une expérience commerciale... Alors ce n'est pas

marqué "exigé" mais il a quand même marqué "vous bénéficiez d'une expérience commerciale". Donc ça, c'est quelque chose que j'avais lu trop rapidement tout à l'heure. Donc là je vais bien voir si dans la lettre de motivation, ils mettent en avant ces qualités. Donc en fait, dans les CV que j'ai sous les yeux, ils ont quand même tous exactement le même parcours universitaire ; la seule différence qu'il va y avoir, ça va être au niveau des expériences qui sont dans des environnements différents ; certaines n'ont des expériences qu'en termes de stages, d'autres ont une expérience de premier emploi. Néanmoins, je ne pense pas que pour le client ce soit un critère qui soit important. Par contre effectivement, l'aspect expérience commerciale va être un plus. Si quelqu'un n'a fait qu'un stage mais dans la partie commerciale, ça va être, je pense, pour le client plus important que quelqu'un qui aurait une expérience professionnelle mais qui n'aurait pas une expérience commerciale. Ce qui veut dire que dans ma relecture, je ne vais pas forcément donner énormément d'attention au CV. De toute façon pas au bloc formations puisque j'ai validé déjà le fait que sur toutes les candidatures elles avaient la formation qui était demandée, donc je ne vais relire que la partie expérience et éventuellement la partie loisirs sur laquelle je n'ai pas du tout... Enfin que je n'ai pas du tout regardé mais qui peut mettre en avant, pourquoi pas, des qualités d'écoute ou des qualités commerciales ou en tout cas d'aisance relationnelle, si il y a une expérience, je ne sais pas, dans une association, dans un BDE, dans un...

(Granday) Alors, déjà moi ce que je relis dans la lettre de motivation, moi me conforte par rapport au fait de ne pas retenir cette candidature parce que les premiers atouts qu'elle met en avant sont des compétences qui ne sont pas demandées dans l'offre. C'est jamais très très bon d'écrire "je pense posséder toutes les aptitudes" parce que ça veut dire qu'elle n'est pas sûre d'elle. Ah, ça je n'avais pas vu "ponctionnement" au lieu de fonctionnement. Donc non ! Celle-là je ne la... Non ! Et puis, il y a vraiment vraiment pour moi, trop de fautes et beaucoup d'erreurs.

Donc ces deux-là, pour moi, ce n'est pas possible.

Donc **Isabelle Moreau**. Alors donc Isabelle Moreau, elle a l'air d'avoir effectivement... En tout cas, elle met bien en avant les compétences techniques qu'elle a. Par contre, elle ne parle en rien de sa personnalité et des compétences qu'elle aurait pu développer au niveau commercial, au niveau relationnel, au niveau... Voilà... Aisance relationnelle, capacité d'écoute, voilà... A la rigueur, je crois que de toute façon personne n'en parle mais donc... Ça m'ennuie un petit peu... Par contre, je trouve qu'elle a fait des choses vraiment intéressantes : elle a été assistante commerciale, donc du coup, toute la partie commerciale c'est quelque chose qu'elle devrait connaître. Elle a travaillé en tant que gestionnaire de sinistre auto, ça on sait que ce sont des environnements qui demandent beaucoup de rigueur, d'organisation au niveau de la gestion des dossiers etc... C'est vrai que 4 mois, ce n'est pas très très long, mais je pense que ça peut permettre d'apprendre les bases justement d'une organisation de travail... Et puis, elle a 3 ans d'expérience professionnelle. Moi je pense que c'est quelqu'un que je contacterai.

De toute façon, moi, je fais toujours des pré-sélections au téléphone. Donc je garde un petit peu plus de candidatures que ce que j'aurais fait, de manière à avoir en gros, laisser une chance entre guillemets à des gens qui ne savent pas forcément mettre leurs atouts en valeur sur un papier, mais qui du coup sauront plus le faire à l'oral, d'autant que je pense que par rapport à cette offre là où effectivement la partie relationnelle est quand même super importante ; on va quand même beaucoup se baser après pour les derniers critères sur l'aisance relationnelle, sur la capacité à communiquer, à convaincre etc... Donc je pense que c'est important d'avoir aussi ce

ressenti. C'est vrai que l'entretien téléphonique c'est quelque chose qui est toujours important pour moi, mais encore plus dans ce type de poste. Ce qui fait que cette personne-là, par son CV, par sa candidature papier ne m'a pas convaincue, ne m'a pas complètement convaincue. C'est qu'elle aussi, il y a plein de fautes d'orthographe, mais on a dit que malheureusement, ça ne pouvait plus toujours être un critère. Voilà, c'est quand même quelqu'un que j'appellerai pour voir ses aptitudes commerciales ; elle parle beaucoup de ses aptitudes, de ses compétences techniques, mais... Enfin voilà, je lui laisserais une chance.

Et **Tiphaine Paqueau**. Elle déjà, j'avais du mal à comprendre la logique, en fait, de ses enchaînements puisqu'elle dit qu'une des raisons pour lesquelles elle est intéressée par l'offre est le fait qu'il y ait plein de clients et la phrase d'après c'est "en effet je viens d'obtenir une licence pro"... Enfin elle ne parle pas du tout de client, enfin on ne voit pas comment elle a construit son raisonnement et comment ses motivations sont posées ; ça fait plus : "Alors on m'a dit de suivre une trame de lettre de motivation, alors je respecte la trame, mais du coup mes idées ne sont pas forcément en adéquation avec la manière dont je les présente". Après ça n'est pas réhilitoire, mais voilà comment moi je le perçois. En tout cas, ce n'est pas dans ma logique à moi. Je m'interroge à savoir pourquoi elle met cette phrase après celle-là... Voilà, je... Alors, elle a fait de la prospection pour l'assurance, on sait que c'est quelque chose de particulièrement difficile, qui demande généralement beaucoup de ténacité, et beaucoup de volonté, beaucoup de... Un certain dépassement de soi, alors il faut vraiment s'impliquer, enfin ça demande beaucoup d'investissement. Donc ça, pour moi, ce sera quelque chose de positif et quelque chose à mettre en avant. Elle parle effectivement de compétences relationnelles, de sa capacité à convaincre et de son sens du conseil. Alors, ce qui est dérangent, c'est qu'effectivement, c'est une lettre de motivation de quelqu'un qui est assez jeune et qui ne sait pas encore les libeller ; ce qu'on demande normalement à quelqu'un qui écrit une lettre de motivation, c'est effectivement de mettre en avant des compétences techniques, ça généralement c'est plus par les diplômes et par le cursus, mais aussi des aptitudes personnelles ... Et effectivement, elle, elle parle de ses qualités personnelles, de sa capacité à convaincre et de son sens du conseil, mais sans du tout recadrer ça avec quelque chose de précis, qu'elle a fait, elle qu'elle pourrait illustrer dans sa lettre de motivation pour nous convaincre du fait que ce qu'elle écrit ce n'est pas du bla-bla et j'essaie de vous rassurer ... Mais effectivement qu'elle puisse déjà nous convaincre en partie de la véracité de ce qu'elle avance. Mais bon après elle a 23 ans, ce n'est pas donné à tout le monde, on ne lui a pas forcément dit qu'il fallait faire comme ça... Mais c'est dommage ! Alors, là je la trouve vraiment paradoxale : il y a vraiment des choses qui me donnent envie de rencontrer cette personne et de creuser avec elle par rapport à cette offre.... D'autres par contre qui me refroidissent un peu et qui me ... C'est quelqu'un qu'on va contacter, avec lequel on va creuser un petit peu parce que il y a beaucoup de choses très positives mais il y a quand même pas mal de choses, qui moi m'interpellent un petit peu et qui font que je ne dis pas oui tout de suite et que je ne suis pas totalement rassurée par rapport à sa candidature, mais je pense que c'est intéressant de la contacter et de creuser.

Laetitia Perret. Donc elle aussi elle a une phrase qui me... "C'est donc tout naturellement que j'ai lu votre offre..." Pourquoi tout naturellement ? On ne sait pas... Alors moi, au niveau de la rigueur, je trouve que celle-là, dans la lettre, elle ne saute pas à la ligne dans des moments où on s'y attendrait et surtout elle ne va pas à la ligne, il y a deux idées enchaînées, qui apparemment sont collées les unes aux autres. Donc je trouve qu'en termes de lisibilité et pour la rigueur qu'on demande, c'est quelque chose qui me... Je me dis, si je reçois cette personne, il faut vraiment que

je creuse l'aspect rigueur. Bon voilà, je confirme que si c'est quelqu'un avec lequel l'entretien téléphonique se passe correctement, je convoquerais pour un entretien. D'ailleurs, je n'ai pas relu son CV.

Donc **Emmanuelle Fourbeaux**. Voilà, ça correspond à ce que je vous ai dit tout à l'heure : elle effectivement, elle met en avant, elle essaie d'illustrer les savoirs qu'elle a. Donc elle, elle met bien « en matière de négociation, j'ai par exemple été capable de mener en autonomie de nombreux entretiens de découverte ». Donc elle essaie effectivement dès sa lettre de motivation de mettre en avant quelque chose de concret et d'aider le recruteur effectivement à valider un ensemble de choses qu'elle a faites. Sa lettre, moi vraiment, elle me conforte... Et si la relation se passe bien par téléphone, c'est quelqu'un qu'effectivement, je convoquerais en entretien. Voilà pour moi elle se détache des autres celle-là. Et puis, il n'y a pas de fautes... Non, c'est vrai que ça fait du bien, quoi !

Le moins bon, je ne sais pas... je vais dire celui-là (**Martini**) parce que ... Ah non même pas parce que là aussi il y en a trois ... Je veux dire il y a 3 fautes... Même pas des fautes d'orthographe, c'est des lettres qui manquent...

Alors autant je trouve que pour une lettre de motivation on n'a pas toujours effectivement à côté de soi quelqu'un à qui on peut demander, si on sait qu'on n'est pas très bon en français, de relire etc... Autant un CV, je pense que ce n'est pas possible de ne pas avoir autour de soi quelqu'un à qui on peut donner le CV, demander de le relire avant de l'envoyer... C'est pour ça que pour moi, les fautes dans un CV, ce n'est vraiment pas pardonnable. Autant dans une lettre de motivation, si on n'a pas toujours la possibilité de se faire aider. Autant sur un CV, pour moi, vraiment ça me choque énormément... Alors quand il y en a une, OK, ça arrive à tout le monde de se relire un petit peu trop vite, ça ce n'est pas grave. Mais 3, c'est énorme... Sur une seule page de CV, je trouve que c'est énorme !

Donc je ne saurais pas vous dire 5 ou 6... Pour moi toutes les deux... Je mets elle (**Martini**) en dernier parce que sa lettre de motivation est encore moins convaincante que...

Par contre, je ne vous ai pas tout dit... Mon premier métier c'est orthophoniste, donc forcément ça déteint : parce que pour moi c'est quelque chose qui est important... En tout cas, moi, comme critère que je prends en considération c'est l'âge des candidats. C'est-à-dire que je serai beaucoup plus exigeante avec quelqu'un qui a une quarantaine d'années parce que je sais que nous, on nous a inculqué l'importance de l'orthographe etc... Alors que je sais, pour être prof et pour avoir des enfants de cet âge-là, je sais très bien que la nouvelle génération, on ne leur a pas inculqué cette importance-là et que c'est aussi un problème de société : les SMS... Enfin on ne va pas rentrer dans toutes les considérations, mais c'est vrai que pour eux, l'orthographe, c'est quelque chose de moins important que ça l'a été pour nous... Et puis forcément par rapport au poste... Après l'importance c'est de savoir si effectivement, dans son métier au quotidien, il va avoir besoin ou pas de savoir écrire correctement et de ne pas choquer d'éventuels clients ou supérieurs hiérarchiques avec quelque chose qui est lisible. Moi c'est vraiment ce que je dis à mes étudiants, je leur dis « je sais que cette génération, vous n'avez pas été très sensibilisés à l'orthographe... Maintenant vous en êtes conscients, vous le savez, donc faites-vous relire... mais pas par votre copain ! Parce que votre copain a priori, il a les mêmes difficultés que vous ... Donc plutôt par un prof, un parent... Peu importe...

La coquille, c'est vraiment pour moi... Après c'est ce que je disais sans savoir pourquoi... S'il y en a une, je pense qu'on peut pardonner effectivement... Une, on en fait tous et... Donc ça c'est archi-pardonnable... Par contre, effectivement, que sur un CV, il y ait 3 fois, enfin à 3 reprises différentes une lettre qui manque, une inversion de lettre etc... Là, pour moi, effectivement, ce n'est pas pardonnable... Alors que les fautes d'orthographe dans la lettre de motivation, et puis surtout, enfin malheureusement, ce qu'on a là c'est quand même un petit peu le reflet de la réalité... Donc, on ne peut pas se permettre aujourd'hui avec des jeunes de 25 ans de faire du critère orthographe un critère « oui ou non » parce que sinon, on n'aurait pas assez de candidats. Et puis heureusement, au milieu de ces candidats qui écrivent mal, il y en a plein qui sont super compétents... Heureusement... Le SMS, ça veut dire quand même qu'au quotidien, ils ont le réflexe d'écrire sans réfléchir... Donc ça on sait quand même que l'orthographe... Il y a l'orthographe innée mais il y a aussi effectivement ... Et puis le fait de ressasser, de se poser les bonnes questions, ça aide à rentrer quand-même de manière plus ou moins définitive certaines règles d'orthographe. Pour moi, heureusement maintenant on est sur des méthodes de lecture qui sont semi-globales, mais toute la génération qui n'a fait que du global... Là effectivement tous ceux qui étaient en difficultés, ça les a complètement largués ! Moi, quand j'étais orthophoniste, j'ai vraiment eu en rééducation, c'était il y a ... J'ai commencé à bosser en tant qu'orthophoniste en 91... Donc de 91 à 98, j'avais en rééducation des gamins qui, à l'époque étaient en CP et qui au mois de décembre, n'avaient toujours pas vu l'association syllabique... Donc forcément, c'est la cata quoi ! Mais, moi c'est vrai que quand j'étais recruteur dans l'entreprise dans laquelle j'ai bossé 10 ans, pour les assistantes, j'avais mis en place un test d'orthographe... Et je m'aperçois, quand je travaille avec mes étudiants que plus on en voit, plus on est baigné dans cet environnement-là, moins finalement on les perçoit malheureusement... Je suis sûre qu'il y en a que je n'ai pas relevées là. Parce que ce n'était pas ma cible non plus... ».

Sujet 19 : responsable commerciale, femme de 36 ans, travaillant dans une entreprise de 38 personnes, dans le secteur des services aux entreprises, participant à 2 à 5 recrutements par an depuis 8 ans. Elle reçoit en moyenne une douzaine de dossiers par poste à pourvoir. Son niveau en orthographe est moyen (score de 29/40).

Sur l'offre directement, c'est le type même d'une candidature... C'est assez léger sur les compétences quand même, on est plutôt sur un profil euh, ça manque de compétences techniques donc a priori, il faut recruter quand même des personnes bac +2 pour avoir un certain niveau à bac +3 mais plutôt profil commercial donc surtout relationnel fort et capacité à se présenter en entretien avec pas mal d'aisance euh... au niveau du discours,... au niveau du... en plus il doit être en relation en B2C donc il faut une personne quand même qui présente correctement, jeune, pourquoi pas mais posée et qui soit en capacité de s'adapter à une clientèle qui doit être du jeune au retraité. Voilà... Donc CV et lettre de motivation. Donc 6... Alors moi quand je reçois des CV, je fais généralement deux piles : une qui rapidement, première lecture ceux qui me séduisent et ceux qui méritent que je réfléchisse plus profondément. Et après si jamais c'est vraiment... en lecture rapide on est vraiment à côté, je fais une autre pile pour adapter ma réponse. Voilà, donc, moi ce que j'essaie de faire c'est j'envoie déjà une réponse négative à chaque fois et puis avec proposition de contact pour expliquer pourquoi... parce que je crois que c'est aussi un rôle important et puis qu'on est dans une démarche RSE et que c'est important... C'est une politique qu'on a mise en place en interne.

Alors... **Ludivine Granday**... Jeune femme sur Annecy... donc le poste il se trouve en Savoie... Ok, donc on est dans la bonne région. Je regarde la distance parce que ça crée des complications, les embouteillages aussi, même si c'est un facteur discriminant, je sais bien mais... c'est une réalité... clairement... Expérience, formation, compétences... Donc elle fait le choix de l'expérience en premier... A 21 ans, j'aurais fait le choix de la formation. Oui...Ok...Informatique, important par rapport au poste. Je lis toujours la partie loisirs, je trouve ça intéressant, je vois de moins en moins de lien avec les postes mais si je suis un petit peu satyrique, je dirais que c'est des loisirs très personnels alors que c'est quelqu'un qui sera... ouais... la danse orientale... pourquoi pas... J'ai eu du mal à voir... Elle a l'expérience de la banque mais est-ce que ça en fera une bonne... en termes d'expérience commerciale c'est un peu léger mais c'est à tout à formater comme on propose de la formation...Ça ira plutôt dans le "à regarder".

Des femmes...que des femmes que des femmes. **Isabelle Moreau**, ok La Roche, 74, c'est le même département Ah, J'aime bien le CV, plus moderne. Expérience pro... Alors oui, je regarde toujours... Les, les... J'écarte pas par principe les photos où il y a pas l'âge, où il y a pas la photo... où il y a pas l'âge quoi, je l'écarte pas parce que moralement ça me pose un problème mais je préfère quand ça l'est.. Ah ah, avec la formation que j'ai faite... C'est honteux... Expérience professionnelle... Assistante commerciale, Mes atouts, ça j'aime bien... Il y a une faute. Ok, c'est costaud, 25 ans, Ok Informatique...Un peu léger... Centre d'intérêt, voile, photo, expérience professionnelle, Mutavie, à Niort, le fief... CDD 4 mois...Je suis attachée aussi aux autres expériences qui sont pas... Quand on a affaire à un jeune public, qu'est-ce qui les a mis... En fait la diversité de leur parcours...Moi, si quelqu'un me met 4 mois les vendanges, je trouve que c'est un véritable atout et pas forcément parce que c'est pas en lien avec le métier parce que ça montre que quand on sait faire les vendanges ben qu'on a fait les vendanges, ça veut dire qu'on a envie de travailler, qu'on a un certain niveau ou en tout cas un certain indice sur la personne et sa persévérance à un travail difficile et ça contrecarre un peu les profils qui viennent faire des

métiers bureaux . On pense que c'est facile et c'est pas le cas, donc j'aime bien le goût du travail, je trouve que c'est quelque chose que je... La dernière personne que j'ai recrutée elle faisait les marchés et pourtant elle avait rien à voir avec mon métier ... Ça m'a parlé et c'est devenu une collaboratrice avec la formation... Mais elle est extraordinaire. Draguignan, Nantes, elle a voyagé, elle est mobile, c'est important dans un métier comme la banque.

Tiphaine (Paqueau) Permis, permis, permis, permis... Ça aussi, le permis...obligatoire...Enfin, dans mon métier, obligatoire, là peut être un peu moins... Bon, elles à peu près toutes le même cursus scolaire donc c'est pas... Une faute...

Estelle Martini. Si je suis plus dans la vraie vie, je me mets des petits signes comme ça si je la reçois en entretien et à mon avis elle a le profil ; il faudra que je creuse vraiment, voilà clairement ... C'est des banques quand même qui ont un cursus de recrutement et à un niveau assez intéressant, donc elle a peut-être bien appris avec un éventail assez large... Du yoga ...

Perret (Laetitia) Quel âge ? 25 ? Permis... Ouh... Les moyens de différenciation, il y en a peu. Alors, ça va se jouer sur la lettre de motivation. Clairement, mais il n'y en a aucun qui est à rejeter.

Emmanuelle (Fourbeaux)... En tout cas, il n'y en a aucune qui partirait dans ma case "rien à voir" ... Après, moi je fais beaucoup sur le face à face. Parce qu'en plus quand on est jeune, on n'est pas... Enfin, on n'est pas forcément des caïds de la lettre de motivation et du CV... Et sur des métiers de relation client, tout se fait vraiment en face à face. J'ai eu beaucoup de désillusions dans les deux sens en fait... Avec des méga CV et des personnes qui étaient professionnellement immatures. Ouais. C'est faible, mais c'est à découvrir, là on est plus sur du potentiel que des personnes avérées donc il faut les recevoir et après sur... Du coup, je peux pas vous dire que j'en sélectionnerai pas... Si je recevais 20 CV comme ça je serais ennuyée... Point de vue temps... Sur des métiers par contre, où à la présentation du CV ça y fait, il faut que ce soit clair, limpide. Moi je pense qu'il faut y aller ... surtout sur un profil commercial, donc ça j'aime bien, mettre en avant ses atouts même si à 25 ans, il faut rester assez, assez humble peut être. Mais bon, je comprends la démarche commerciale... **(Isabelle) Moreau**, c'est... Et pourtant, c'est un profil commercial qui intéressant... Mais les fautes, de cet ordre-là , à ce niveau-là, dans ce métier-là ... Je pense que c'est difficile. Je pense que ça peut être rédhibitoire... Du coup, le plus devient un moins... Clairement... je dis pas que je la recevrai pas mais... En tout cas, une des formations, ça pourrait être savoir de base... Aussi.

(Estelle Martini) Je trouve que c'est bâclé tout ça , c'est bâclé sur la lettre de motivation. Je trouve que si le CV ne suffit pas à lui seul...Bâclé, fautes, bâclé sur... sur... c'est très formaté, c'est très formaté, c'est pas parlant, c'est pas... Ben, si vous voulez être un peu plus commercial, il va falloir me dire, ben "Rencontrons-nous" ... Et faire une faute, en plus simple... Simple ! Au moins simple, sincère et sans fautes. C'est dommage ! Ça renforce l'idée que tous les employeurs ont qui est que les jeunes ne savent pas écrire et lire, ce qui est une erreur.

(Ludivine Granday) Non, je peux pas, je peux pas... C'est même pas des fautes, c'est la structure des phrases. Et pourtant euh... hum, le financier, n'est rien si on ne sait pas écrire...

Tiphaine (Paqueau)... Vous l'avez fait exprès, dites-moi, rassurez moi ! Ah, ah... C'est maladroit..

Emmanuelle Fourbeaux. Elle au moins, elle a lu l'offre d'emploi, elle utilise tout, c'est bien, c'est bien vu...

J'ai pas fait mes petites pochettes... Alors, c'est les deux personnes qui m'ont parues... enfin qui ont fait des lettres extrêmement... Au regard, comme ça rapidement... euh... elles ont à peu près toutes le même âge, donc à peu près toutes la même expérience, elles ont touché du doigt donc on est quand même dans le métier... Euh... Certaines font valoir plus d'atouts commerciaux et pour autant la lettre de motivation fait vraiment basculer... (**Isabelle Moreau**)... C'est dommage parce que j'étais attirée par son CV... mais euh, encore que quand j'ai lu le reste, c'est moins pire... finalement... Mais à niveau égal, à expérience égale, à CV égal, la lettre de motivation va faire la différence. Si je reçois réellement 6 candidatures comme ça, celles qui ont bâclé la lettre de motivation, qui n'ont pas fait de phrases françaises, cohérentes, où c'est bourré de fautes, je les recevrais pas... Parce que j'ai le choix par ailleurs. Si c'est un profil extrêmement rare et que je veux le mouton à 5 pattes, je prendrais cette personne-là à l'entretien, parce que je n'ai pas d'autres choix et j'essaierais de compenser les carences de la personne parce qu'il y aura quand même quelque chose qui m'intéresse... Mais là, la concurrence est trop rude donc je prendrai celles qui savent écrire et parler. A moins que... Après on verra à l'oral si c'est vraiment elles qui l'ont fait. Voilà, après... beaucoup de... Je préfère quelqu'un qui a peu d'expérience et qui dit « ben voilà, moi je n'ai fait qu'un stage de 4 mois. J'ai touché ça du doigt, je suis quand même motivé, je sais que je peux apprendre, j'ai envie d'essayer, recrutez moi, enfin, recevez moi ! Je vous montrerai que j'ai la motivation pour », et ça suffira. Sur des profils commerciaux en tout cas... Si ça va pas, je taperais dans le deuxième tas, dans le deuxième paquet. En disant, OK, vous savez ... Voir soit ça a été bâclé et qu'elles donnent une explication pourquoi ça a été aussi bâclé que ça... euh... et voir ; si ça peut être l'école de la seconde chance pour le recrutement. Mais en termes de... En recevoir ... sur 6, j'en recevrai 2, je pense avec certitude et après ce sera un 2ème truc... Ce sera ces deux-là (**Emmanuelle Fourbeaux** et **Laetitia Perret**)... J'aurai pas ma grille avant ? ... Parce qu'en fait lorsque je reçois les candidats j'ai une grille que je me crée... Quand je fais les choses bien... Pas tout le temps, je regarde sur les acquis professionnels si jamais... voilà... Donc je commence par ça pour essayer d'objectiver un maximum...

Meilleur dossier (**Emmanuelle Fourbeaux**), deuxième dossier... Ouch... En termes de dossiers ? J'ai mis des plus partout... Il y en a une qui m'a dit que ça avait conforté son choix ...euh, c'est elle... "ces 4 mois", moi j'aime bien parce qu'elle y va... elle est honnête, c'est 4 mois, mais elle a 4 mois mais elle y va quoi ... Moi, je suis assez séduite par le style, d'Emmanuelle.

Deuxième candidate, (**Laetitia Perret**)... C'est bien ça... Quel âge ? 25 ans... Sur le papier, oui ? Sur le papier... Tout se fera à l'oral... Tout se fera à l'oral...

Et encore, les autres sont pas exclues... elles ne sont pas exclues ... Celle qui me titille le plus, c'est elle... (**Isabelle Moreau**) Cela m'ennuie, ça m'ennuie, ça m'ennuie... Je la reçois, au moins pour lui expliquer qu'il faut qu'elle fasse pas ça... Et encore, voilà le problème, c'est que pour moi c'était pas clair son truc et quand je lis les autres qui sont carrément bien pires, du coup elle remonte... alors que c'est juste inadm... Enfin pas possible dans ces métiers là... Mais comme il y a pire, je me dis finalement ... C'est pas bien ça tire vers le bas, c'est dommage... Allez, je la reçois ... quand même... par principe... Je la mets en 3ème. Parce que je suis prête à avoir un profil peut être moins commercial ... Mais ça ça présage de quelqu'un qui est laxiste... Et on a plus de problèmes avec des personnes qui auront un comportement un peu laxiste qu'avec quelqu'un qui sera pas commercial... Quelqu'un qui sera pas commercial ... commercial bon il y a quand même une

bonne base, ça se déploie, ça s'accompagne, ça peut mûrir sur des jeunes personnes, mais quelqu'un qui est laxiste... Et qui envoie sa lettre avec des fautes, qui n'a pas relu, qui n'a pas fait le nécessaire à 25 ans. .. Ça a pas d'excuse pour ça... Alors que ... On peut pas travailler, on peut pas modifier quelqu'un sur cet aspect-là et c'est ça qui est le plus difficile. Je suis prête, moi, à prendre quelqu'un qui sera moins compétent, en tout cas sur le papier, à le faire grandir, plutôt que quelqu'un qui s'en fiche... Et moi la posture professionnelle est primordiale... Quelqu'un qui a envie, il ira loin... Quelqu'un qui ... j'envoie un CV parmi d'autres, je suis qu'un recruteur parmi d'autres ... Et ça je pardonnerai pas... Quand on a en plus 25 ans... Quand elle aura 30 ans d'expérience, déjà elle se permettra pas ça et puis après on pourra avoir d'autres discussions... Je la reçois... Et je serai sévère... Je serai plus sévère avec elle à l'oral ... Je lui demanderai... Je lui dirai directement que sa lettre m'a surprise parce que j'y ai trouvé des fautes, j'y ai trouvé du ... trop de légèreté... Voilà... J'irai un peu loin avec elle pour lui montrer qu'elle va compenser ça par... avec autre chose. C'est dur, hein ? De vous le dire je m'en rends compte que c'est dur quand même. En tout cas, je le fais dans la vraie vie et je fais des debriefing au téléphone pour ceux qui le souhaitent pour savoir ce qui a fonctionné, ce qui n'a pas fonctionné ... Mais après que sur ceux que je reçois... Mais elle...voilà c'est attrayant, d'un point de vue... je ne sais pas pourquoi d'ailleurs, hein ? Mais j'aime bien son CV, j'aime bien cette façon de mettre en avant, ça montre qu'en propal (en proposition commerciale), elle saura tourner les choses d'un point de vue commercial... C'est ce que j'attends apparemment de mon offre... Par contre, quelqu'un qui écrit et qui sait pas parler...enfin quelqu'un qui écrit mal... C'est pas possible... Voilà.

Je crois qu'il y en a une (**Tiphaine Paqueau**), j'ai pas réussi à aller au bout, je crois... Je me suis arrêtée au 1er paragraphe tellement c'était pas juste pas possible. Il y en a une c'était bourrée de fautes et l'autres, c'est même les phrases que je n'arrivais pas à comprendre... Alors ça doit être mon côté blond... Fautes et maladroit... Il y en a une seule c'est catastrophique, il y en a une non...ça met de la colère, c'est... c'est non !

Là c'est **Estelle Martini** ... C'est moins pire que... Pourquoi est-ce que je l'ai...

Ludivine (**Granday**) "je suis convaincue qu'il répondra à mes attentes..." C'est magnifique ! Ah... OK...

Donc après ce sera (**Estelle**) **Martini**... je la convoque si ça fonctionne pas sur les 3 ... oui... 2ème pool. Ouais, je mettrai « *why not* », pour lui laisser une 2ème chance... C'est pas rédhibitoire, encore... Après, j'ai ce côté de dire aussi qu'on est jeunes et qu'on peut évoluer. Que des fois et voilà... Mais si je recrute...Euh, ça dépend... Si j'ai pas...Si j'ai pas, je vais essayer d'aller chercher et de découvrir la personne... Si j'ai ... Non... Ce sera à elle de faire le nécessaire pour être dans la première pile... Soit on fait un métier où il y a plusieurs profils et on essaie d'être le meilleur ; soit on est vraiment dans une niche avec beaucoup de spécificités et là on peut voilà... On se démarque autrement...

(**Ludivine**) **Granday**. Après, les tournures de phrase, c'est aussi lié à la jeunesse... Mais bon... Les premières lettres de motivation, elles sont rigolotes... Moi je les ai gardées et ... Ah ouais... Moi je suis attachée aux petites phrases de fin... Je sais pas pourquoi, c'est un toc... Mais euh... Elle est mignonnette, mais bon elle est pas ... "je serais ravie de vous rencontrer", Ok, ok, c'est bien... mais j'aime pas non plus quand c'est « rencontrons nous et vous verrez à quel point... après moi, votre vie aura changé »... Je trouve ça... Il faut trouver la juste mesure... Mais comme on est obligés de faire cette phrase en France et que c'est typique, j'aime bien lire ce qui est marqué,

j'aime bien lire quand c'est respectueux, quand ça dit ben « rencontrons nous pour essayer de discuter », sur un échange, on est déjà dans la négociation du donnant / donnant, il faut trouver peut être cette juste formule... C'est pas simple en même temps. Je sais pas toi, ce que je fais, tu me laisses insensible et je sais pas pourquoi ... Pourtant, ça l'a confortée dans son choix de travailler... hum, je sais pas... C'est difficile...

(Tiphaine Paqueau). Là, compétences en entrée de jeu... je peux pas, je peux pas, je peux pas... Je peux pas, je peux pas, je peux pas... Non, je la rencontre pas...

Annexe 18 : Dictionnaire des thèmes et des sous-thèmes obtenus grâce à l'analyse thématique

Les attributions grisées et en caractère gras sont issues de la « liste de départ ». Les autres attributions ont été insérées par la suite (Cf. chapitre 3, section 3, 1.3, p. 244 et suivantes).

Forme du dossier	Attributions dispositionnelles	Conséquences absence de fautes
SF : sans fautes	<p>THEME 1 : attributions dispositionnelles concernant l'absence de fautes.</p> <p>PFSOIN : attributions en termes de soin apporté au dossier de candidature.</p> <p>PFRESP : attributions en termes de respect.</p> <p>PFRIG : attributions en termes de rigueur.</p> <p>FRPOT : attributions en termes de potentiel du candidat</p> <p>PFCOMPB : attributions en termes de maîtrise de compétences de base.</p>	<p>THEME 2 : conséquences des attributions constatées sur les dossiers sans fautes.</p> <p>PFAF : attitude favorable du recruteur.</p> <p>PFM : motivation du recruteur.</p> <p>PFS : effets positifs en termes de sélection du dossier.</p> <p>PFC : effet positif en termes de classement du dossier.</p>
FO : Fautes d'orthographe	<p>THEME 3 : attributions dispositionnelles sur les dossiers comportant des fautes d'orthographe</p> <p>FOINATT : attributions en termes d'inattention du candidat.</p> <p>FOLAXRIG : attributions en termes de laxisme, de caractère négligent et de manque de rigueur.</p> <p>FOMANQST : attributions en termes de manque de travail et de sérieux du candidat, de manque de caractère consciencieux.</p> <p>FOMANQPROF : attributions en termes de manque de professionnalisme.</p>	<p>THEME 4 : conséquences des fautes d'orthographe</p> <p>FOGE : gêne.</p> <p>FOAM : amusement / moquerie.</p> <p>FOGR- : effet rédhibitoire / important / grave pour le recruteur.</p> <p>FOGR+ : pas de caractère rédhibitoire / grave / important pour le recruteur.</p> <p>FOAG: effets modérés par l'âge du recruteur.</p> <p>FOEMOT- : émotions négatives chez le recruteur.</p>

	<p>FOJ : attributions en termes de jeunesse, d'immaturation du candidat.</p> <p>FOINT+ : attributions en termes d'aptitudes intellectuelles du candidat.</p> <p>FOINT- : absence d'attributions en termes d'intelligence du candidat.</p> <p>FOCOMPL : attributions en termes d'aptitudes en langue.</p> <p>FOCARINV : attributions en termes de caractère involontaire de la part du candidat, de distraction.</p> <p>FOCULT : attributions en termes d'un manque de culture générale / capital culturel.</p> <p>FOPCOMP : inférence en termes d'absence de maîtrise des compétences.</p> <p>FONCOMP : absence d'attributions en termes de compétences du candidat.</p> <p>FOPEDUC : attributions en termes de politesse et éducation.</p> <p>FOCREDI : attributions en termes de crédibilité.</p> <p>FOINCONSC : attributions en termes d'inconscience de la part du candidat</p> <p>FODANG : attributions en termes de dangerosité du candidat pour l'image de l'organisation / menace.</p> <p>FOQLITE : attributions en termes de qualité du service perçue par le client.</p>	<p>FODEMO : démotivation du recruteur.</p> <p>FOSEV : sévérité chez le recruteur.</p> <p>FOCLASS - : effet négatif sur le classement des dossiers de candidature.</p> <p>FOCLASS +: absence d'effet négatif sur le classement du dossier.</p> <p>FOREJ- : effet négatif en termes de rejet du dossier de candidature.</p> <p>FOREJ+ : absence d'effet sur le rejet du dossier.</p> <p>FOPARD : pardon du recruteur.</p> <p>FOINCERT : incertitude sur le dossier de candidature.</p> <p>FOPEV : limitation du potentiel d'évolution du candidat.</p> <p>FOMET : gravité des fautes d'orthographe modérée par le type de métier.</p> <p>FOCONTA : contamination des fautes au recruteur.</p>
--	---	--

<p>FT = Fautes typographiques</p>	<p>THEME 5 : attributions dispositionnelles sur les dossiers comportant des fautes typographiques</p> <p>FTDYSLEX : attributions en termes de dyslexie du candidat.</p> <p>FTLAXRIG : attributions en termes de manque de rigueur, laxisme, légèreté du candidat.</p> <p>FTMQPROF : attributions en termes de manque de professionnalisme.</p> <p>FTCORRPOL : attributions en termes de correction et de politesse.</p> <p>FTJ : attributions en termes de jeunesse, d'immaturation du candidat.</p>	<p>THEME 6 : conséquences des fautes typographiques</p> <p>FTQUALI : qualification spécifique des FT (fautes à part / pas des fautes d'orthographe).</p> <p>FTFO : qualification en fautes d'orthographe.</p> <p>FTCLASS- : effet négatif sur le classement des dossiers de candidature.</p> <p>FTCLASS + : absence d'effet négatif sur le classement des dossiers de candidature.</p> <p>FTGR- : rédhibitoire / grave / important sur les recruteurs.</p> <p>FTGR+ : absence d'effet rédhibitoire / grave / important sur les recruteurs.</p> <p>FTREJ+ : effet négatif en termes de rejet du dossier de candidature.</p> <p>FTEMOT- : émotions négatives chez le recruteur.</p> <p>FTGE : gêne chez le recruteur.</p>
--	--	---

Annexe 19 : Analyse de la fiabilité inter-codeurs (calcul du coefficient de Kappa sur 3 extraits du corpus)

Extrait 1	FOINAT T	FOLAX RIG	FOMAN QST	FOMA NQ PROF	F OJ	FOIN T+	FOIN T-	FOCOM PL	FORCARI NV	FOCU LT	FOPCO MP	FONCO MP	FOPED UC	FOCRE DI	FOINCO NSC	FOD ANG	foql ite	Auc un	Total ligne	Total col	ligne*col /nb observ
FOINATT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOLAXRIG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOMANQST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,000
FOMANQPROF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOJ	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0,667
FOINT+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOINT-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOCOMPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOCARINV	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,167
FOCULT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,167
FOPCOMP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FONCOMP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOPEDUC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOCREDI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOINCONS C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FONDANG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0,167
FOQALITE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
Aucun	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0,000
Total	0	0	1	0	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	6	6	1,167
KAPPA 0,79																					

Extrait 2	FTDYSLEX	FTLAXRIG	FTMQPROF	FTCORRPOL	FTJ	FTQUALI	FTFO	FTCLASS-	FTCLASS+	FTGR-	FTGR+	FTPEFFO	FTREJ+	FTEMOT-	FTGE	AUCUN	Total Lign	Total Col	L*C/nb oserv	
FTDYSLEX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FTLAXRIG	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0,762	
FTMQPROF	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4	2	0,381
FTCORRPOL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FTJ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FTQUALI	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	1,714
FTFO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,000
FTCLASS-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,000
FTCLASS+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,000
FTGR-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0,000
FTGR+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0,048
FTPEFFO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0,048
FTREJ+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FTEMOT-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,000
FTGE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
Aucun	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	5	1	1	0,238
Total	0	4	2	0	0	6	1	1	1	2	1	1	0	1	0	1	21	21	21	3,190
KAPPA	0,61																			

Extrait 3	FOGE	FOGR-	FOGR+	FOAG	FOEMOT-	FODEMO-	FOSEV	FOCLASS-	FOCLASS+	FOREJ-	FOREJ+	FOPARD	FOINCERT	FOPEV	FOMET	Aucun	Total lign	Total col	<i>L*C/nb obs</i>
FOGE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOGR-	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0,273
FOGR+	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0,364
FOAG	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,091
FOEMOT -	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FODEMO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOSEV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOCLASS-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOCLASS+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOREJ-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	2	0,364
FOREJ+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOPARD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOINCERT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOPEV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
FOMET	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	0,364
aucun	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	1	0,273
Total	0	3	2	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	1	11	11	1,727
KAPPA	0,57																		

Annexe 20 : Test des hypothèses (analyse quantitative)

20.1 Hypothèse H 1.1 à H 1.4

Hypothèse 1.1 : Les recruteurs attribuent une note inférieure aux dossiers de candidature comportant des fautes, à expérience égale.

1) Pour les 3 dossiers présentant une expérience limitée :

Test de sphéricité de Mauchly

Effet intra-sujets		W de Mauchly	Khi-deux approché	Ddl	Sig.	Epsilon		
						Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Borne inférieure
dimension1	Fautes	0,959	21,859	2	0.000	0,96	0,964	0,5

Le modèle pour l'ANOVA intra-sujets nécessite de satisfaire des conditions spécifiques : l'homogénéité des variances d'un groupe à l'autre et l'homogénéité de la covariance ¹. Cette dernière condition est la plus importante : les corrélations entre les scores à différents niveaux du facteur intra-groupe doivent être homogènes. Cette condition est testée au moyen du test de sphéricité de Mauchly. Dans notre cas, les résultats sont significatifs pour le facteur « Fautes », ce qui signifie que la sphéricité ne peut pas être établie ; nous utiliserons donc le test de Greenhouse-Geisser, comme le préconisent Kinneer & Gray (2005).

Test des effets intra-sujets

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Fautes et Expérience limitée	Greenhouse-Geisser	60,082	1,921	31,278	15,477	0.000
Erreur (fautesef)	Greenhouse-Geisser	2022,585	1000,801	2,021		

L'effet du facteur fautes pour les 3 dossiers à expérience faible est significatif : $F(2,1001) = 15.47 ; p < 0.001$.

¹ Cf. Chapitre 3, section 3, 2. Une étude mixte des données collectées par écrit, p. 250.

2) Pour les 3 dossiers présentant une expérience importante

Test de sphéricité de Mauchly

Effet intra-sujets	W de Mauchly	Khi-deux approché	ddl	Sig.	Epsilon		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Borne inférieure
Fautes et EI	0,989	5,945	2	0,051	0,989	0,993	0,5

Nous avons testé la condition de sphéricité grâce au test de Mauchly. Dans notre cas, les résultats ne sont pas significatifs pour le facteur « Fautes », ce qui signifie que la sphéricité est supposée (Kinnear & Gray, 2005).

Test des effets intra-sujets

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Fautes et Expérience importante	Sphéricité supposée	127,832	2	63,916	28,733	0,000
Erreur	Sphéricité supposée	2326,835	1046	2,225		

Le facteur « Fautes » a un effet significatif pour l'évaluation des 3 dossiers : $F(2,1046) = 28.73 ; p < 0.001$.

Calcul du d de Cohen pour mesurer la taille de l'effet des fautes, à expérience égale :

Comparaison de dossiers	d de Cohen
EFSF (expérience limitée sans fautes) / EFFT (expérience faible fautes typographiques)	0.14
EFSF (expérience limitée sans fautes) / EFFO (expérience faibles fautes d'orthographe)	0.31
EISF (expérience importante sans fautes) / EIFT (expérience importante fautes typographiques)	0.23
EISF (expérience importante sans fautes) / EIFO (expérience importante fautes d'orthographe)	0.46
EIFO (expérience importante fautes d'orthographe) / EIFT (expérience importante fautes typographiques)	0.17
EFFO (expérience limitée fautes d'orthographe) / EFFT (expérience faible fautes typographiques)	0.21

Cohen (1988) a donné des indications pour interpréter les résultats du d (Cohen, 1988) :

Taille de l'effet	d de Cohen
Petite	0.2
Moyenne	0.5
Importante	0.8

20.2 Hypothèse H 3.1 et H 3.2

Hypothèse 3.1 : Les recruteurs attribuent une note supérieure aux dossiers comportant 5 fautes d'orthographe à celle des dossiers en comportant 10.

1) Pour les 3 dossiers présentant une expérience importante :

Test de sphéricité de Mauchly

Effet intra-sujets	W de Mauchly	Khi-deux approché	ddl	Sig.	Epsilon		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Borne inférieure
fautes	,988	6,026	2	,049	,989	,994	,500

Pour l'effet du facteur « Fautes », la condition de sphéricité n'est pas satisfaite. C'est pourquoi nous utiliserons le test de Greenhouse-Geisser

Tests des effets intra-sujets

Source		Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
fautes	Greenhouse-Geisser	128,446	1,977	64,962	28,868	,000
Fautes * intensité fautes	Greenhouse-Geisser	4,222	1,977	2,135	,949	,387
Erreur (fautes)	Greenhouse-Geisser	2322,612	1032,130	2,250		

L'effet des fautes est significatif : $F(2,1033) = 28.86$; $p < 0.001$.

L'effet de l'interaction « Fautes » x « Intensité » n'est en revanche pas significatif : $F(2,1033) = 0.94$; $p < 0.38$.

L'effet inter-sujets de l'intensité des fautes n'apparaît pas comme un facteur ayant des effets significatifs sur le score attribué aux dossiers de candidature : $F(1,522) = 0.21$; $p = 0.64$.

Tests des effets inter-sujets

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Ordonnée à l'origine	33186,856	1	33186,856	10496,532	0,000
Intensité fautes	,668	1	,668	,211	,646
Erreur	1650,406	522	3,162		

Tests pour échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inf	Sup
Score EIFO	Hypothèse de variances égales	,418	,518	-,336	528	,737	-,048	,142	-,327	,232
Score EIFT	Hypothèse de variances égales	,985	,321	1,308	526	,192	,190	,145	-,095	,475

Puisque les variances sont homogènes, nous avons donc réalisé le test basé sur des estimations de variances égales comme indiqué par Kinnear & Gray (2005). Les tests de comparaison par paires indiquent dans les deux cas un résultat non significatif :

- Pour EIFO : $t(528) = 0.33$; $p = 0.73$;
- Pour EIFT : $t(526) = 1.30$; $p = 0.19$.

2) Pour les 3 dossiers présentant une expérience limitée :

Test de sphéricité de Mauchly

Effet intra-sujets	W de Mauchly	Khi-deux approché	ddl	Sig.	Epsilon		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Borne inférieure
Fautes	,961	20,626	2	,000	,962	,968	,500

Pour l'effet du facteur « Fautes », la condition de sphéricité n'est pas satisfaite. C'est pourquoi nous utiliserons le test de Greenhouse-Geisser.

Tests des effets intra-sujets

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Fautes	Greenhouse-Geisser	56,858	1,925	29,537	14,860	,000
fautes*intensité fautes	Greenhouse-Geisser	32,930	1,925	17,106	8,606	,000
Erreur (fautes)	Greenhouse-Geisser	1989,655	1000,998	1,988		

Tests des effets inter-sujets

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Ordonnée à l'origine	26302,117	1	26302,117	7931,564	0,000
Intensité fautes	2,053	1	2,053	,619	,432
Erreur	1724,389	520	3,316		

L'effet « Fautes » est significatif : $F(2,1001) = 14.86$; $p < 0.001$.

L'effet de l'interaction « Fautes » x « Intensité est également significatif : $F(2,1001) = 8.60$; $p < 0.001$.

L'effet inter-sujets « Intensité des fautes » n'apparaît pas comme un facteur ayant des effets significatifs sur le score attribué aux dossiers de candidature : $F(1,520) = 0.61$; $p = 0.43$.

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inf	Sup
Score EFFT	Hypothèse de variances égales	2,589	,108	3,049	525	,004	,435	,143	,155	,715
Score EFFO	Hypothèse de variances égales	,726	,395	,389	524	,698	,052	,134	-,212	,316

Pour les dossiers EFFT et EFFO, nous avons effectué le test basé sur des estimations de variances égales comme indiqué par Kinnear & Gray (2005). Les tests de comparaison par paires indiquent un résultat non significatif pour le dossier EFFO: $t(524) = 0.38$; $p = 0.69$. En revanche, les résultats sont significatifs pour le dossier EFFT : $t(525) = 3.04$; $p < 0.004$ (après correction de Bonferroni).

20.3 Hypothèses H 4.1 & H 4.2

Hypothèses H 4.1 : La note obtenue par les dossiers comportant des fautes d'orthographe est plus élevée chez les candidats que chez les recruteurs.

1) Pour les 3 dossiers présentant une expérience importante :

Test de sphéricité de Mauchly

Effet intra-sujets	W de Mauchly	Khi-deux approché	ddl	Sig.	Epsilon		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Borne inférieure
Fautes	,999	1,014	2	,602	,999	1,000	,500

Comme nous l'avons évoqué précédemment, lorsque $p > 0.05$, il n'est pas possible de rejeter l'hypothèse selon laquelle la matrice de covariance des erreurs des variables indépendantes orthonormées est proportionnelle à la matrice identité, la sphéricité est donc supposée.

Test des effets intra-sujets

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Fautes	Sphéricité supposée	591,764	2	295,882	124,104	,000
fautes * statut	Sphéricité supposée	115,200	2	57,600	24,159	,000
Erreur(fautes)	Sphéricité supposée	4110,272	1724	2,384		

Test des effets inter-sujets

Source	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Ordonnée à l'origine	53547,687	1	53547,687	16792,751	0,000
Statut	4,205	1	4,205	1,319	,251
Erreur	2748,692	862	3,189		

L'effet du facteur « fautes » est significatif : $F(2,1724) = 124.10 ; p < 0.001$.

Le facteur « Fautes » x « Statut » est également significatif : $F(2,1724) = 24.15 ; p < 0.001$.

L'effet de « Statut » (facteur inter-sujets) n'est pas significatif : $F(1,862) = 1.31 ; p = 0.25$.

Tests pour échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inf	Sup
Score EIFO	Hypothèse de variances inégales	1,038	,001	-1,719	730,772	,086	-,203	,118	-,436	,029
Score EIFT	Hypothèses de variances inégales	4,206	,041	-,352	727,440	,725	-,042	,120	,277	,193

Pour le dossier EIFO, les variances ne sont pas homogènes. Dans ce cas, nous avons effectué le test de Welch. Le test de comparaison par paires indique un résultat non significatif : $t(731) = 1.71$; $p = 0.86$.

Pour le dossier EIFT, les variances ne sont pas homogènes. Dans ce cas, nous avons effectué le test de Welch. Le test de comparaison par paires indique un résultat non significatif : $t(728) = -0.35$; $p = 0.72$.

2) Pour les 3 dossiers présentant une expérience limitée :

Test de Mauchly

Effet intra-sujets	W de Mauchly	Khi-deux approché	ddl	Sig.	Epsilon ^b		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Borne inférieure
Fautes	,988	10,236	2	,006	,988	,992	,500

Comme nous l'avons évoqué précédemment, lorsque $p > 0.05$, il n'est pas possible de rejeter l'hypothèse selon laquelle la matrice de covariance des erreurs des variables indépendantes orthonormées est proportionnelle à la matrice identité, la sphéricité est donc supposée.

Tests des effets intra-sujets

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Fautes	Sphéricité supposée	493,433	2	246,717	120,824	,000
fautes * statut	Sphéricité supposée	213,253	2	106,627	52,218	,000
Erreur(fautes)	Sphéricité supposée	3495,809	1712	2,042		

Tests des effets inter-sujets

Source	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Ordonnée à l'origine	39197,108	1	39197,108	12778,294	0,000
Statut	31,022	1	31,022	10,113	,002
Erreur	2625,759	856	3,067		

L'effet du facteur « Fautes » est significatif : $F(2,1712) = 120.82$; $p < 0.001$.

Le facteur « Fautes » x « Statut » est également significatif : $F(2,1712) = 52.21$; $p < 0.001$.

L'effet de « Statut » (facteur inter-sujets) n'est pas significatif : $F(1,856) = 10.11$; $p = 0.02$

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance 95% de la différence	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Inf	Sup
Score EFFO	Hypothèse de variances inégales	5,17	0,02	-3,157	749,722	,002	-,339	,107	-,549	-,128
Score EFFT	Hypothèses de variances égales		0,88	7,00	886	,000	0,775	,111	,558	,992

Pour le dossier EFFO, le test d'homogénéité des variances est non significatif. Dans ce cas, nous avons effectué le test de Welch.

Le test de comparaison par paires indique un résultat significatif : $t(750) = 3.15$; $p = 0.002$.

Pour le dossier EFFT, les variances sont homogènes. Le test de comparaison par paire indique un résultat significatif : $t(886) = 7.00 ; p < 0.001$.

20.4 Hypothèses H 5.1 à H 5.4

Hypothèse 5.1 : le niveau en orthographe des sujets modère leur jugement sur les dossiers : les sujets ayant un faible niveau attribuent une note supérieure aux dossiers comportant des fautes d'orthographe.

1) Chez les recruteurs

Test de Mauchly

Effet intra-sujets	W de Mauchly	Khi-deux approché	ddl	Sig.	Epsilon		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Borne inférieure
expérience	1,000	0,000	0		1,000	1,000	1,000
Fautes	,990	5,233	2	,073	,990	,998	,500
expérience * fautes	,961	20,443	2	,000	,962	,969	,500

Dans notre cas, les résultats sont significatifs pour le facteur fautes, ce qui signifie que la sphéricité ne peut pas être établie ; nous utiliserons donc le test de Greenhouse-Geisser, comme le préconisent (Kinnear & Gray, 2005).

Test des effets intra-sujets

Source		Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Expérience	Greenhouse-Geisser	163,810	1,000	163,810	60,120	,000
expérience * niveau en orthographe	Greenhouse-Geisser	2,431	2,000	1,215	,446	,640
Erreur(expérience)	Greenhouse-Geisser	1389,607	510,000	2,725		
Fautes	Greenhouse-Geisser	107,350	1,980	54,224	23,931	,000
fautes * niveau en orthographe	Greenhouse-Geisser	26,340	3,959	6,652	2,936	,020
Erreur(fautes)	Greenhouse-Geisser	2287,720	1009,672	2,266		
expérience * fautes	Greenhouse-Geisser	5,841	1,924	3,035	1,530	,218
expérience * fautes * niveau en orthographe	Greenhouse-Geisser	20,805	3,848	5,406	2,725	,030
Erreur(expérience*fautes)	Greenhouse-Geisser	1946,818	981,366	1,984		

Tests des effets inter-sujets

Source	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Ordonnée à l'origine	47363,051	1	47363,051	12672,681	0,000
Niveau en orthographe	35,072	2	17,536	4,692	,010
Erreur	1906,081	510	3,737		

L'effet du facteur « Fautes » est significatif : $F(2,1010) = 23.91 ; p < 0.01$.

L'effet du facteur « Expérience » est significatif : $F(1, 510) = 60.12 ; p < 0.001$.

L'interaction entre les effets « Expérience » et « Niveau en orthographe » n'est pas significative : $F(2, 1390) = 0.44 ; p = 0.64$;

L'interaction entre les facteurs « Fautes » et « Niveau en orthographe » est significative : $F(4, 1010) = 2.93 ; p = 0.20$.

L'interaction entre les facteurs « Expérience » x « Fautes » x « Niveau en orthographe » est significative : $F(4,982) = 2.72 ; p = 0.30$.

Nous pouvons noter un effet significatif du « Niveau d'orthographe » (facteur inter-sujets) : $F(1,510) = 4,69 ; p < 0.01$.

Comparaison par paires

	Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Signification
Score EIFO	2,312	2	519	0,1
Score EFFE	0,448	2	514	0,639

Les variances peuvent être considérées homogènes car $p > 0.05$, nous avons donc réalisé le test de comparaisons multiples avec la méthode de Tukey.

Comparaisons multiples

Test de Tukey							
Variable dépendante			Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
						Borne inférieure	Borne supérieure
Score EIFO	niveau faible	niveau moyen	,044	,206	,976	-,44	,53
		bon niveau	,492	,216	,060	-,02	1,00
	niveau moyen	niveau faible	-,044	,206	,976	-,53	,44
		bon niveau	,448*	,157	,013	,08	,82
	bon niveau	niveau faible	-,492	,216	,060	-1,00	,02
		niveau moyen	-,448*	,157	,013	-,82	-,08
Score EFFO	niveau faible	niveau moyen	,274	,193	,330	-,18	,73
		bon niveau	,558*	,202	,016	,08	1,03
	niveau moyen	niveau faible	-,274	,193	,330	-,73	,18
		bon niveau	,284	,147	,133	-,06	,63
	bon niveau	niveau faible	-,558*	,202	,016	-1,03	-,08
		niveau moyen	-,284	,147	,133	-,63	,06

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

Certains résultats aux tests post hoc sont significatifs (en gras dans le tableau).

2) Chez les candidats

Test de sphéricité de Mauchly

Effet intra-sujets	Khi-deux approché	Sig.	Epsilon		
			Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Borne inférieure
Expérience	0	.	1	1	1
Fautes	0,889	0,641	0,997	1	0,5
expérience * fautes	1,962	0,375	0,994	1	0,5

Nous avons testé la condition de sphéricité grâce au test de Mauchly. Dans notre cas, les résultats ne sont pas significatifs pour le facteur « Fautes », ce qui signifie que la sphéricité est supposée (Kinnear & Gray, 2005).

Tests des effets intra-sujets

		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Expérience	Sphéricité supposée	153,511	1	153,511	49,204	,000
expérience * niveau en orthographe	Sphéricité supposée	3,347	2	1,673	,536	,585
Erreur(expérience)	Sphéricité supposée	985,883	316	3,120		
Fautes	Sphéricité supposée	437,554	2	218,777	76,295	,000
fautes * niveau en orthographe	Sphéricité supposée	62,419	4	15,605	5,442	,000
Erreur(fautes)	Sphéricité supposée	1812,273	632	2,868		
expérience * fautes	Sphéricité supposée	19,603	2	9,801	5,108	,006
expérience * fautes * niveau en orthographe	Sphéricité supposée	4,332	4	1,083	,564	,689
Erreur(expérience*fautes)	Sphéricité supposée	1212,723	632	1,919		

Tests des effets inter-sujets

Source	Ddl	F	Sig.
Ordonnée à l'origine	1	5470,73	0
Niveau en orthographe	2	0,829	0,438
Erreur	316		

L'effet du facteur « Fautes » est significatif : $F(2,1813) = 76.29 ; p < 0.01$.

L'effet du facteur « Expérience » est significatif : $F(1, 986) = 49.20 ; p < 0.001$.

L'interaction entre les effets « Expérience » et « Niveau en orthographe » n'est pas significative : $F(2, 986) = 0.53 ; p = 0.58$;

L'interaction entre les facteurs « Fautes » et « Niveau en orthographe » est significative : $F(4, 1813) = 5.44 ; p = 0.20$.

L'interaction entre les facteurs « Expérience » x « Fautes » x « Niveau en orthographe » est significative : $F(4,1213) = 0.56 ; p = 0.68$.

En revanche, l'effet du facteur inter-sujets « Niveau en orthographe » n'est pas significatif : $F(2,316) = 0.82 ; p = 0.43$.

Test d'homogénéité des variances

	Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Signification
Score EIFO	0,486	2	358	0,616
Score EFFO	0,837	2	351	0,434

Les tests d'homogénéité des variances n'étant pas significatif, nous avons pour les deux dossiers (EIFO et EFFO) effectué un test de Tukey.

Comparaisons multiples

Variable dépendante			Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
						Borne inférieure	Borne supérieure
Score EIFO	niveau faible	niveau moyen	,278	,249	,506	-,31	,86
		bon niveau	,938	,402	,053	-,01	1,88
	niveau moyen	niveau faible	-,278	,249	,506	-,86	,31
		bon niveau	,660	,352	,148	-,17	1,49
	bon niveau	niveau faible	-,938	,402	,053	-1,88	,01
		niveau moyen	-,660	,352	,148	-1,49	,17
Score EFFO	niveau faible	niveau moyen	,388	,220	,184	-,13	,91
		bon niveau	,970*	,352	,017	,14	1,80
	niveau moyen	niveau faible	-,388	,220	,184	-,91	,13
		bon niveau	,582	,308	,142	-,14	1,31
	bon niveau	niveau faible	-,970*	,352	,017	-1,80	-,14
		niveau moyen	-,582	,308	,142	-1,31	,14

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

Certains résultats aux tests post hoc sont significatifs (en gras dans le tableau).

Hypothèse 5.3 : La note obtenue par les dossiers de candidature comportant des fautes est modérée par la génération des sujets : les sujets les plus âgés attribuent une note inférieure aux dossiers de candidature comportant des fautes d'orthographe, par rapport aux générations plus jeunes.

Test de sphéricité de Mauchly

Effet intra-sujets	W de Mauchly	Khi-deux approché	ddl	Sig.	Epsilon ^b		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Borne inférieure
expérience	1,000	0,000	0		1,000	1,000	1,000
fautes	,999	,847	2	,655	,999	1,000	,500
expérience * fautes	,981	15,772	2	,000	,982	,986	,500

Tests des effets intra-sujets

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Expérience	Sphéricité supposée	214,805	1	214,805	75,547	,000
expérience * génération	Sphéricité supposée	36,434	2	18,217	6,407	,002
Erreur(expérience)	Sphéricité supposée	2391,228	841	2,843		
Fautes	Sphéricité supposée	419,397	2	209,699	82,323	,000
fautes * génération	Sphéricité supposée	266,581	4	66,645	26,164	,000
Erreur(fautes)	Sphéricité supposée	4284,483	1682	2,547		
expérience * fautes	Greenhouse-Geisser	6,330	1,963	3,224	1,653	,192
expérience * fautes * génération	Greenhouse-Geisser	24,665	3,927	6,281	3,221	,013
Erreur(expérience*fautes)	Greenhouse-Geisser	3219,588	1651,285	1,950		

Tests des effets inter-sujets

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Ordonnée à l'origine	48692,893	1	48692,893	14046,953	0,000
Génération	11,409	2	5,705	1,646	,193
Erreur	2915,275	841	3,466		

Il existe un effet d'interaction entre le facteur « Expérience » et le facteur « Génération » : $F(2,841) = 6.47 ; p < 0,01$.

Il existe un effet d'interaction entre le facteur « Fautes » et le facteur « Génération » : $F(4, 1680) = 26.16 ; p < 0.01$. La génération modèrerait donc la relation entre le facteur « fautes » et le score attribué aux dossiers.

Il n'y a pas d'effet significatif du facteur inter-sujet « Génération » : $F(2, 841) = 1,64 ; p = 0.19$.

Il existe également un effet d'interaction entre les facteurs « Fautes » x « Expérience » x « Génération » : $F(4,1652) = 3.22 ; p = 0.013$.

Test d'homogénéité des variances

	Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Signification
Score EIFO	6,630	2	893	,001
Score EFFO	2,306	2	881	,100

Dans le cas du dossier EFFO, nous avons effectué le test basé de Tukey basé sur des estimations de variances égales comme indiqué par Kinneer & Gray (2005). Par contre, nous avons utilisé le test de Games-Howell pour les tests de comparaisons multiples portant sur le dossier EIFO car les variances ne peuvent pas être considérées comme homogènes.

Comparaisons multiples

Variable dépendante				Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
							Borne inf	Borne sup
Score EIFO	Games-Howell	- 25 ans	25 54 ans	-,211	,123	,201	-,50	,08
			55 ans et plus	,022	,237	,995	-,54	,59
		25 54 ans	- 25 ans	,211	,123	,201	-,08	,50
			55 ans et plus	,233	,227	,563	-,31	,78
		55 ans et plus	- 25 ans	-,022	,237	,995	-,59	,54
			25 54 ans	-,233	,227	,563	-,78	,31
Score EFFO	Test de Tukey	- 25 ans	25 54 ans	-,362*	,110	,003	-,62	-,10
			55 ans et plus	-,164	,221	,738	-,68	,35
		25 54 ans	- 25 ans	,362*	,110	,003	,10	,62
			55 ans et plus	,197	,216	,632	-,31	,70
		55 ans et plus	- 25 ans	,164	,221	,738	-,35	,68
			25 54 ans	-,197	,216	,632	-,70	,31

Les comparaisons multiples indiquent une seule différence significative : celle entre les – de 25 ans et les 25/54 ans concernant le dossier EFFO : diff = 0.36 ; $p = 0.003$.

20.5 Hypothèse H 6.2 : Il existe un lien positif entre la note obtenue de JO sur le critère orthographique et le niveau en orthographe des sujets.

	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	95,0% % intervalles de confiance pour B	
	A	Erreur standard	Bêta			Borne inf.	Limite sup.
(Constante)	3.684	.288		12.804	.000	3.118	4.250
Note test d'orthographe	.062	.012	.241	5.036	.000	.038	.086

Le coefficient non standardisé (B) : 0.062 (pente de la droite de régression).

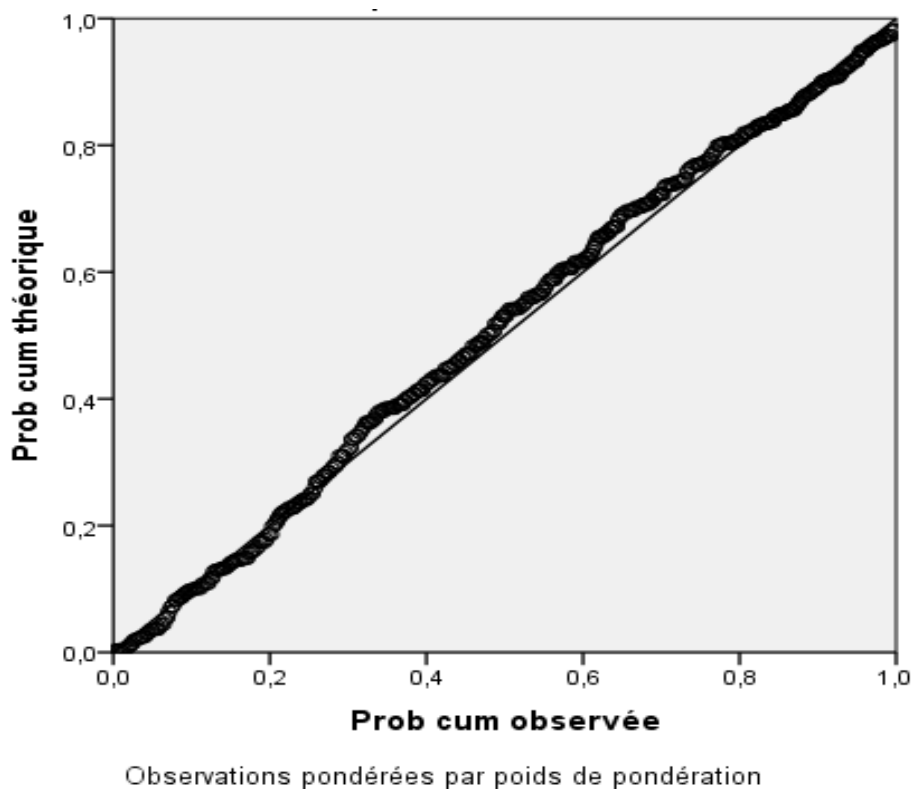
Coefficient standardisé : (β) : 0.241.

Les coefficients sont tous significatifs : $t = 5.036$; $p < 0.001$.

Cela donne : score de JOO (estimation) = $0.06 \times (\text{note en orthographe}) + 3.68$.

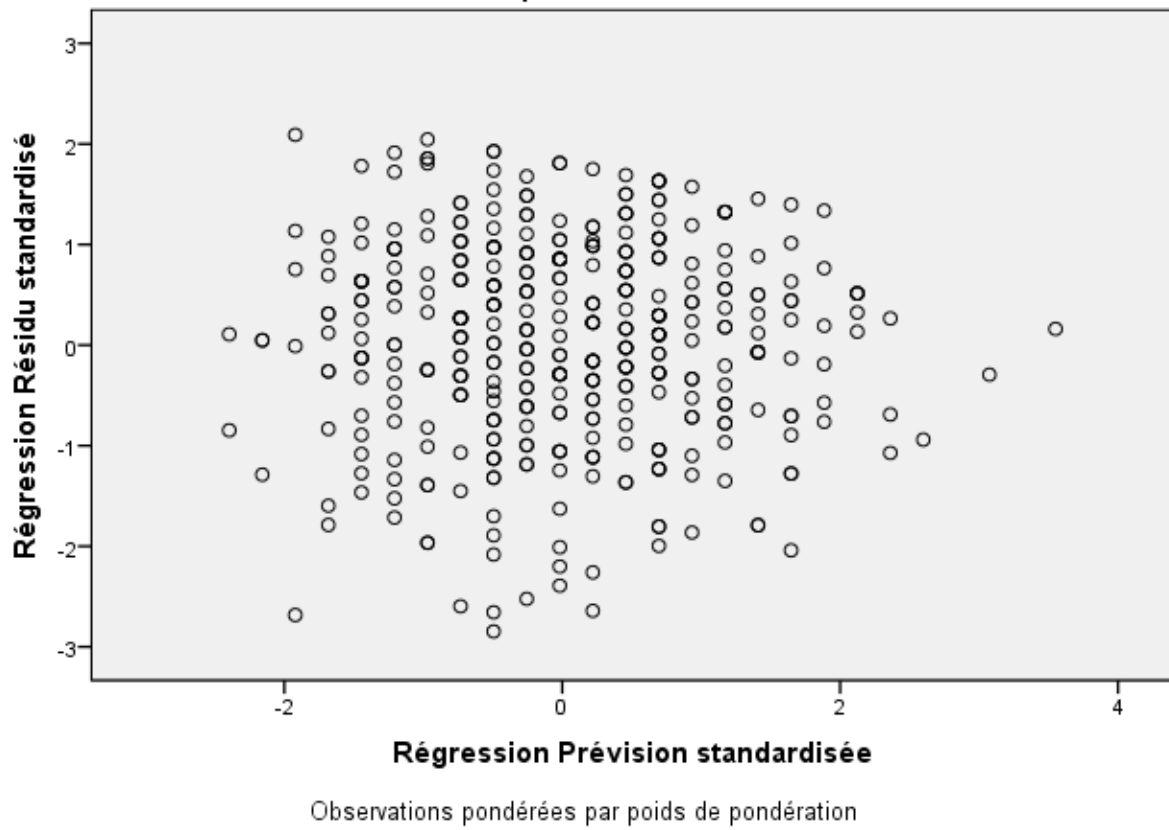
La note au test d'orthographe explique une part très faible mais significative de la variance de la note au score de justice sur le critère de l'orthographe ($R^2 = 0.058$, $F(1, 412) = 25.36$, $p = 0.000$).

Figure 1 Diagramme gaussien P -P de régression de Résidu standardisé



Le diagramme gaussien montre que les résidus cumulés sont approximativement alignés sur la droite : les résidus sont donc distribués normalement.

Figure 2 Nuage de points des résidus



Le nuage de points des résidus observés en fonction des résidus prédits n'a pas de forme particulière, ce qui est un signe de distribution normale des résidus.

Annexe 21 : Comparaison des résultats recueil en ligne et recueil en face à face pour les recruteurs

Classement des dossiers de candidature par ordre décroissant selon le score

	Passation en présentiel	Passation en ligne
Dossier avec expérience importante / sans fautes	Rang 1 (5.54)	Rang 1 (4.90)
Dossier avec expérience importante / fautes typographiques	Rang 2 (4.67)	Rang 2 (4.61)
Dossier avec expérience importante / fautes d'orthographe	Rang 4 (4.47)	Rang 4 (4.25)
Dossier avec expérience limitée / sans fautes	Rang 3 (4.52)	Rang 3 (4.33)
Dossier avec expérience limitée / fautes typographiques	Rang 6 (3.67)	Rang 5 (4.18)
Dossier avec expérience limitée / fautes d'orthographe	Rang 5 (3.72)	Rang 6 (3.87)

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. bilatérale	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inf	Sup
Score EISF	Hypothèse de variances égales	1,278	,259	3,192	530	,001	,646	,202	,248	1,044
Score EIFT	Hypothèse de variances égales	3,135	,077	,278	526	,781	,066	,237	-,400	,532
Score EIFO	Hypothèse de variances égales	,841	,360	,989	528	,323	,226	,229	-,223	,676
Score EFSF	Hypothèse de variances égales	,008	,927	,925	525	,355	,193	,209	-,217	,603
Score EFFT	Hypothèse de variances égales	,937	,334	-2,178	525	,030	-,513	,236	-,976	-,050
Score EFFO	Hypothèse de variances égales	,321	,571	-,693	524	,489	-,154	,222	-,591	,283

Les différences de moyennes ne sont pas significativement différentes selon le mode de recueil, sauf pour 2 dossiers :

- Le dossier avec une expérience importante et sans fautes qui présente une note plus élevée en présentiel qu'en ligne : $t(530) = 3.19 ; p = 0.001$.
- Le dossier avec une expérience limitée et des fautes typographiques, qui présente une note significativement plus élevée en ligne qu'en présentiel : $t(525) = 2.17 ; p = 0.03$

Classement des dossiers de candidature par taux de rejet croissant (entre parenthèses)

Dossiers	Passation en présentiel	Passation en ligne
Dossier avec expérience importante / sans fautes	Rang 1 (11.7%)	Rang 1 (18.8%)
Dossier avec expérience importante / fautes typographiques	Rang 2 (21.1%)	Rang 2 (30.2%)
Dossier avec expérience importante / fautes d'orthographe	Rang 4 (35.1%)	Rang 4 (37.8%)
Dossier avec expérience limitée / sans fautes	Rang 3 (31%)	Rang 5 (38.1%)
Dossier avec expérience limitée / fautes typographiques	Rang 5 (50%)	Rang 3 (38.1%)
Dossier avec expérience limitée / fautes d'orthographe	Rang 6 (59.6%)	Rang 6 (49.3%)

Différences de taux de rejet selon le mode de passation (khi-deux)

Dossier	Khi-deux
Dossier avec expérience importante / sans fautes	khi-deux (1) = 1.84 ; $p = 0.17$
Dossier avec expérience importante / fautes typographiques	khi-deux (1) = 2.07 ; $p = 0.15$
Dossier avec expérience importante / fautes d'orthographe	Khi-deux (1) = 1.08 ; $p = 0.29$
Dossier avec expérience limitée / sans fautes	Khi-deux (1) = 1.08 ; $p = 0.29$
Dossier avec expérience limitée / fautes typographiques	Khi-deux (1) = 3.82 ; $p = 0.51$
Dossier avec expérience limitée / fautes d'orthographe	Khi-deux (1) = 2.19 ; $p = 0.13$

Les différences de taux de rejet ne sont pas significativement différentes pour les 6 dossiers.

Annexe 22 : Redressement de l'échantillon des recruteurs

Coefficients de pondération

	Pourcentage	Coefficient de pondération
Recueil des données en présentiel	11.8%	4.237
Recueil des données en ligne	88.2%	0.566

1) Hypothèse 3.1

Moyennes et écarts-types selon l'intensité des fautes

Intensité des fautes		Moyenne	Ecart type
5 fautes	Score dossier avec expérience importante / fautes d'orthographe	4.43	1.78
	Score dossier avec expérience limitée / fautes d'orthographe	3.96	1.54
10 fautes	Score dossier avec expérience importante / fautes d'orthographe	4.32	1.51
	Score dossier avec expérience limitée / fautes d'orthographe	3.66	1.45

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. bilatérale	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inf.	Sup.
Score EFO	Hypothèse de variances égales	,001	,981	2,253	487	,025	,307	,136	,039	,574
Score EIFO	Hypothèse de variances inégales			,756	472,823	,450	,112	,148	-,179	,404

La différence de moyenne n'est pas significative pour EIFO : $t(473) = 0.75 ; p = 0.45$

La différence de moyenne est significative pour EFFT : $t(487) = 2.25 ; p = 0.025$

L'hypothèse H 3.1 est donc partiellement supportée : les notes du dossier EFFT sont significativement plus faibles lorsque le dossier contient 10 fautes que 5.

2) Hypothèse 3.2

Moyennes et écarts types selon l'intensité des fautes

Intensité des fautes		Moyenne	Ecart type
5 fautes	Score dossier avec expérience importante / fautes typographiques	4.90	1.46
	Score dossier avec expérience limitée / fautes typographiques	4.19	1.60
10 fautes	Score dossier avec expérience importante / fautes typographiques	4.40	1.65
	Score dossier avec expérience limitée / fautes typographiques	3.71	1.54

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. bilatérale	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inf.	Sup.
Score EIFT	Hypothèse de variances inégales			3,57 1	494,74 6	,000	,501	,140	,225	,776
Score EFFT	Hypothèse de variances égales	,263	,608	3,43 3	491	,001	,486	,142	,208	,765

Les différences de moyennes sont toutes significatives : les recruteurs attribuent des scores plus élevés au dossier qui ne comporte que 5 fautes typographiques, par rapport au dossier comportant 10 fautes typographiques :

EIFT : $t(495) = 3.57 ; p < 0.001$.

EFFT : $t(491) = 3.43 ; p = 0.001$.

L'hypothèse H 3.2 est donc supportée.

Ces différences de résultats sur seulement 2 hypothèses sur les 22 mettent en évidence une influence plus nette de l'intensité des fautes sur l'appréciation des dossiers de candidature comportant des fautes typographiques et suggèrent une influence partielle de l'intensité des fautes sur l'appréciation des dossiers de candidature comportant des fautes d'orthographe.

Annexe 23 : Test de l'effet de la variable « secteur d'activité » sur le score des dossiers de candidature et les décisions des recruteurs

Dans un premier temps, les secteurs d'activité ont été regroupés en 3 catégories selon les conclusions de Moatty & Rouard (2010) selon l'intensité de l'usage de l'écrit :

Classification secteur d'activité selon l'intensité de l'usage de l'écrit

		Effectifs	Pourcentage valide
Usage de l'écrit dans le secteur d'activité	faible intensité	83	15,7
	intensité moyenne	294	55,5
	forte intensité	153	28,9
	Total	530	100,0

Nous avons ensuite réalisé 2 ANOVA à un facteur (la classification du secteur d'activité selon l'intensité de l'usage de l'écrit et son impact sur le score obtenu par le dossier comportant des fautes d'orthographe).

Test d'homogénéité des variances

	Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Signification
Score EIFO	,808	2	523	,446
Score EFFO	1,057	2	519	,348

ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Score EIFO	Inter-groupes	6,889	2	3,445	1,297	,274
	Intra-groupes	1389,379	523	2,657		
	Total	1396,268	525			
Score EFFO	Inter-groupes	9,307	2	4,654	1,993	,137
	Intra-groupes	1212,036	519	2,335		
	Total	1221,343	521			

L'effet du secteur d'activité d'appartenance du recruteur n'a pas d'effet significatif sur le score attribué aux deux dossiers comportant des fautes d'orthographe :

Pour le dossier comportant des fautes d'orthographe et peu d'expérience : $F(2,519) = 1.99 ; p = 0.13$.

Pour le dossier comportant des fautes d'orthographe et de l'expérience professionnelle : $F(2,523) = 1.29 ; p = 0.27$.

Comparaisons multiples (test de Tukey)

Variable dépendante			Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
						Borne inf.	Borne sup.
Score EIFO	faible intensité	intensité moyenne	,173	,203	,670	-,30	,65
		forte intensité	-,080	,223	,932	-,60	,44
	intensité moyenne	faible intensité	-,173	,203	,670	-,65	,30
		forte intensité	-,253	,163	,270	-,64	,13
	forte intensité	faible intensité	,080	,223	,932	-,44	,60
		intensité moyenne	,253	,163	,270	-,13	,64
Score EFFO	faible intensité	intensité moyenne	-,239	,191	,425	-,69	,21
		forte intensité	,044	,210	,976	-,45	,54
	intensité moyenne	faible intensité	,239	,191	,425	-,21	,69
		forte intensité	,283	,154	,158	-,08	,64
	forte intensité	faible intensité	-,044	,210	,976	-,54	,45
		intensité moyenne	-,283	,154	,158	-,64	,08

Les comparaisons multiples confirment bien l'absence d'effet significatif du secteur d'activité d'appartenance du recruteur sur son appréciation des dossiers comportant des fautes d'orthographe.

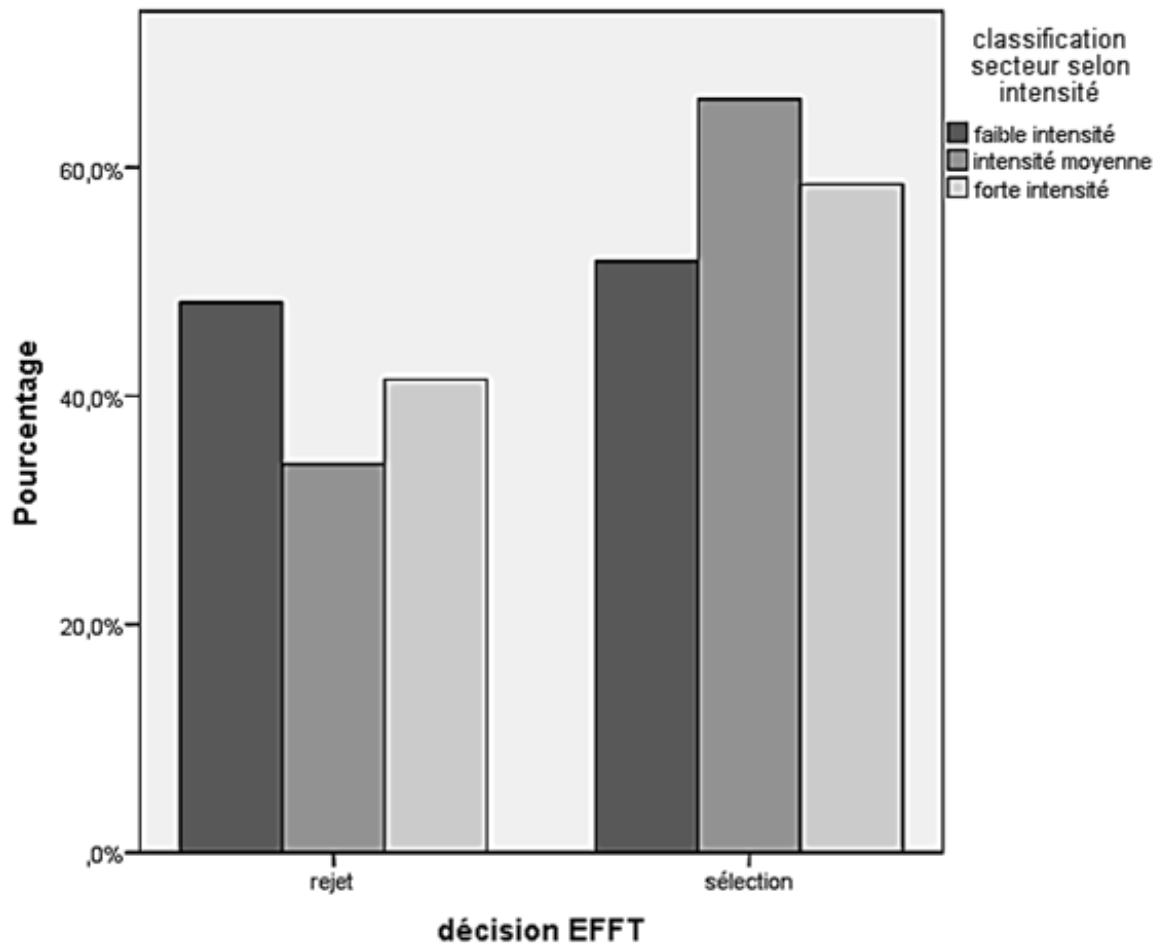
Pour procéder à l'analyse de l'influence de l'intensité de l'écrit du secteur d'activité sur la décision concernant chaque dossier de candidature, des tests de Khi-deux ont été réalisés pour chacun des six dossiers.

Tests du Khi-deux pour les 6 dossiers

Dossier	Test du Khi-deux
Dossier EISF	Khi-deux (2) = 0.23 ; $p = 0.89$
Dossier EIFT	Khi-deux (2) = 2.18 ; $p = 0.33$
Dossier EIFO	Khi-deux (2) = 0.04 ; $p = 0.98$
Dossier EFSF	Khi-deux (2) = 3.30 ; $p = 0.19$
Dossier EFFT	Khi-deux (2) = 6.32 ; $p = 0.04$
Dossier EFFO	Khi-deux (2) = 4.22 ; $p = 0.12$

Les tests du Khi-deux n'indiquent pas d'effet significatif de la variable sur les décisions des recruteurs, sauf pour le dossier présentant une expérience limitée et des fautes typographiques. Les différences de score de ce dossier sont difficilement explicables. Comme l'indique le graphique suivant, ce sont les recruteurs appartenant à des secteurs utilisant avec une faible intensité l'écrit qui rejettent le plus le dossier EFFT. En revanche, ce dossier serait moins rejeté lorsque le recruteur appartient à un secteur d'activités utilisant l'écrit avec une intensité moyenne.

Décision des recruteurs concernant le dossier EFFT selon l'intensité de l'usage de l'écrit du secteur d'activités



Annexe 24 : Test de l'effet de la variable « spécialiste RH » sur le score des dossiers de candidature avec des fautes d'orthographe et sur la décision des recruteurs.

spécialiste RH ou non		Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Score EISF	non spécialiste RH	4.96	1.495	.068
	spécialiste RH	5.04	1.340	.189
Score EIFT	non spécialiste RH	4.60	1.665	.076
	spécialiste RH	4.71	1.688	.244
Score EIFO	non spécialiste RH	4.25	1.649	.075
	spécialiste RH	4.45	1.473	.210
Score EFSF	non spécialiste RH	4.32	1.444	.066
	spécialiste RH	4.61	1.455	.208
Score EFFT	non spécialiste RH	4.09	1.639	.075
	spécialiste RH	4.52	1.663	.240
Score EFFO	non spécialiste RH	3.83	1.540	.071
	spécialiste RH	4.18	1.438	.203

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. bilatérale	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inf.	Sup.
Score EISF	Hypothèse de variances égales	.197	.657	-.371	528	.711	-.082	.220	-.514	.351
Score EIFT	Hypothèse de variances égales	.015	.901	-.419	524	.675	-.106	.252	-.602	.390
Score EIFO	Hypothèse de variances égales	.464	.496	-.810	526	.418	-.198	.245	-.680	.283
Score EFSF	Hypothèse de variances égales	.023	.879	-1.325	524	.186	-.287	.217	-.713	.139
Score EFFT	Hypothèse de variances égales	.005	.943	-1.725	524	.085	-.429	.249	-.917	.059
Score EFFO	Hypothèse de variances égales	.191	.662	-1.558	523	.120	-.355	.228	-.802	.092

Les différences de score selon la variable « spécialité RH du recruteur » ne sont pas significatives. Nous avons également mesuré l'effet de la variable « spécialité RH du recruteur sur la décision des recruteurs. Les tests du Khi-deux n'indiquent pas d'effet significatif de la variable sur les décisions des recruteurs.

Tests des Khi-deux sur les 6 dossiers

Dossier	Test du Khi-deux
Sur le dossier EISF	Khi-deux (1) = 0.138 ; $p = 0.71$
Sur le dossier EIFT	Khi-deux (1) = 0.20 ; $p = 0.64$
Sur le dossier EIFO	Khi-deux (1) = 0.001 ; $p = 0.97$
Sur le dossier EFSF	Khi-deux (1) = 1.23 ; $p = 0.26$
Sur le dossier EFFT	Khi-deux (1) = 1.25 ; $p = 0.26$
Sur le dossier EFFO	Khi-deux (1) = 1.16 ; $p = 0.28$

Annexe 25 : Test de l'effet de la variable « Expérience du recruteur » sur le score des dossiers de candidature présentant des fautes d'orthographe et sur la décision des recruteurs.

Corrélations

		Expérience recruteur	Score EISF	Score EIFT	Score EIFO	Score EFSF	Score EFFT	Score EFFO
recruteurexp	Corrélation de Pearson	1	-.047	.051	.041	.033	-.016	-.003
	Sig. (bilatérale)		.283	.243	.351	.447	.719	.948
Score EISF	Corrélation de Pearson	-.047	1	.022	.040	.094**	-.063	-.091**
	Sig. (bilatérale)	.283		.514	.234	.005	.063	.007
Score EIFT	Corrélation de Pearson	.051	.022	1	.198**	-.037	.157**	.104**
	Sig. (bilatérale)	.243	.514		.000	.277	.000	.002
Score EIFO	Corrélation de Pearson	.041	.040	.198**	1	-.089**	.060	.171**
	Sig. (bilatérale)	.351	.234	.000		.009	.078	.000
Score EFSF	Corrélation de Pearson	.033	.094**	-.037	-.089**	1	.041	.159**
	Sig. (bilatérale)	.447	.005	.277	.009		.232	.000
Score EFFT	Corrélation de Pearson	-.016	-.063	.157**	.060	.041	1	.179**
	Sig. (bilatérale)	.719	.063	.000	.078	.232		.000
Score EFFO	Corrélation de Pearson	-.003	-.091**	.104**	.171**	.159**	.179**	1
	Sig. (bilatérale)	.948	.007	.002	.000	.000	.000	

Le tableau indique que le score des six dossiers de candidature n'est pas corrélé au score « Expérience du recruteur ».

Pour procéder à l'analyse de l'influence de l'expérience du recruteur sur la décision concernant chaque dossier de candidature, nous avons discrétisé la variable en 3 modalités : peu expérimenté, moyennement expérimenté, très expérimenté.

Tests du Khi-deux pour les 6 dossiers

Dossier	Test du Khi-deux
Sur le dossier EISF	Khi-deux (2) = 4.33 ; $p = 0.08$
Sur le dossier EIFT	Khi-deux (2) = 4.49 ; $p = 0.10$
Sur le dossier EIFO	Khi-deux (2) = 3.75 ; $p = 0.15$
Sur le dossier EFSF	Khi-deux (2) = 0.94 ; $p = 0.62$
Sur le dossier EFFT	Khi-deux (2) = 50.40 ; $p < 0.001$
Sur le dossier EFFO	Khi-deux (2) = 5.22 ; $p = 0.07$

Les tests du Khi-deux n'indiquent pas d'effet significatif de la variable sur les décisions des recruteurs, sauf pour le dossier présentant une expérience limitée et des fautes typographiques. Les différences de score de ce dossier sont difficilement explicables. Ce sont les recruteurs faiblement expérimentés qui ont le moins rejeté le dossier EFFT par rapport aux recruteurs très expérimentés ou moyennement expérimentés.

Décision des recruteurs concernant le dossier EFFT selon leur niveau d'expérience de recruteur

