Résous ton problème avec un clin d'œil

J'ai trouvé l'offre d'emploi idéale. Apparemment, c'est elle qui m'a trouvé en premier

Comment repérer les fausses offres d'emploi et protéger ses données personnelles pendant sa recherche d'emploi



Max Paradox

J’ai trouvé l’offre d’emploi idéale. Apparemment, c’est elle qui m’a trouvé en premier

Comment repérer les fausses offres d’emploi et protéger ses données personnelles pendant sa recherche d’emploi

Max Paradox

Rozwiąż swój problem z przymrużeniem oka

ISBN: 9788384906651

ALL-IN Rafał Płonkowski



TABLE DES MATIÈRES

INTRO 6

Chapitre 1 - L'offre idéale, ou pourquoi un escroc connaît vos rêves professionnels 12

Chapitre 2 - Le recruteur sorti de nulle part, ou comment fonctionne la confiance empruntée 22

Chapitre 3 - Le recrutement gratuit le plus cher du monde, ou quand le candidat commence à payer 33

Chapitre 4 - Le formulaire veut tout savoir, ou comment éviter de livrer sa vie privée aux ressources humaines 43

Chapitre 5 - Postulez partout, ne vérifiez rien : comment la fatigue de la recherche d'emploi profite aux escrocs 55

Chapitre 6 - Entretien d'embauche ou mise en scène ? Comment éviter de se laisser entraîner dans un faux recrutement 67

Chapitre 7 - Tout le monde gagne déjà de l'argent, sauf vous qui hésitez encore : le piège de la preuve sociale 80

Chapitre 8 - Votre CV fait le tour du monde : comment limiter les traces inutiles pendant votre recherche d'emploi 91

Chapitre 9 - Quinze minutes qui peuvent sauver vos données : comment vérifier une offre d'emploi avant de postuler 104

Chapitre 10 - Postuler en toute sécurité, étape par étape : quoi envoyer, quoi garder pour soi et quand dire stop..... 115

Chapitre 11 - Moi aussi, j'ai des questions : comment discuter avec un recruteur sans passer pour une cible facile 127

Chapitre 12 - Félicitations, vous êtes embauché ! Maintenant, vérifiez ce que vous signez réellement 139

Chapitre 13 - J'ai cliqué, envoyé, confirmé : que faire lorsqu'un recrutement suspect est allé trop loin ? 150

Chapitre 14 - Signalez-le avant que les traces disparaissent : comment transformer un soupçon d'escroquerie en actions concrètes 163

Chapitre 15 - L'entreprise existe, le recruteur existe, et l'escroquerie aussi : que faire quand tout semble authentique ? 176

Chapitre 16 - Quand vous avez vraiment besoin de travailler : rester prudent sous la pression de l'argent et du temps.....188

Chapitre 17 - Je me suis fait avoir : comment retrouver son calme, sa confiance et le courage de continuer à chercher du travail.....199

Chapitre 18 - Chercher du travail en toute sécurité sans mener une enquête quotidienne : des habitudes qui durent 210

Chapitre 19 - Encore un recruteur qui m'a trouvé : comment reconnaître le retour d'une menace avant qu'elle ne devienne sérieuse 223

Chapitre 20 - L’emploi idéal existe. Mais il n’a pas besoin de votre mot de passe : comment prendre vous-même des décisions sûres..... 235

INTRO

Imaginez un mardi soir, à 21 h 47. Vous êtes en train de consulter une nouvelle offre d'emploi. Les douze précédentes exigeaient cinq ans d'expérience, la maîtrise de sept logiciels et la capacité à travailler sous pression, ce qui signifie probablement que quelqu'un vous criera dessus par messagerie instantanée. La treizième est différente. Salaire attractif, horaires flexibles, télétravail, intégration rapide et aucune exigence absurde. L'entreprise affirme connaître une croissance fulgurante, mais, pour une fois, elle ne semble pas attendre de vous que vous contribuiez gratuitement à son développement.

Vous envoyez votre candidature. Huit minutes plus tard, une réponse arrive. Le recruteur est enchanté par votre profil, alors qu'il n'aurait probablement même pas eu le temps de lire le mode d'emploi de sa machine à café. Il vous invite à passer à l'étape suivante. Il suffit de remplir un formulaire, d'envoyer une photo de votre pièce d'identité et de confirmer vos coordonnées bancaires. Une simple formalité. Après tout, une entreprise sérieuse doit bien savoir avec qui elle travaille.

Et c'est précisément là que commence une histoire qui pourrait se terminer non pas par un nouvel emploi, mais par une relation particulièrement longue avec le service client de votre banque.

Les fausses procédures de recrutement constituent une forme d'escroquerie particulièrement désagréable, car elles exploitent quelque chose de parfaitement normal : l'envie de trouver un meilleur emploi. Vous n'avez pas besoin d'être naïf, imprudent ou particulièrement sensible à la

manipulation pour tomber dans le piège. Il suffit d'être fatigué de chercher, d'avoir besoin d'argent ou simplement de découvrir une offre si parfaitement adaptée à vos attentes que, pendant un instant, vous avez envie de croire à l'existence d'une entreprise proposant un salaire élevé, une liberté totale et un supérieur hiérarchique qui ne communique que lorsqu'il a réellement quelque chose à dire.

L'escroc n'a pas besoin de vous convaincre de faire quelque chose dont vous ne voulez pas. Il lui est beaucoup plus facile de vous promettre exactement ce que vous recherchez.

Quand un rêve professionnel s'accompagne d'un lien vers un formulaire

Il n'y a pas si longtemps, on pouvait parfois reconnaître une annonce suspecte à sa formulation. Quelqu'un promettait « beaucoup argent pour petit travailler », le message semblait avoir été traduit par un réfrigérateur et l'adresse de l'expéditeur contenait une série de lettres aléatoires ainsi qu'un nom d'entreprise comportant trois fautes d'orthographe. Aujourd'hui, ces indices peuvent encore être utiles, mais ils ne suffisent plus. Une fausse offre d'emploi peut être rédigée dans une langue impeccable, présentée de manière professionnelle et accompagnée d'un logo convaincant. Votre interlocuteur peut maîtriser le vocabulaire du secteur, envoyer des documents ressemblant à de véritables formulaires de recrutement et même organiser un entretien d'embauche.

Ce dernier point est particulièrement culotté. Vous préparez soigneusement votre réponse à la question sur vos principaux défauts, vous expliquez une interruption dans votre parcours professionnel, vous détaillez votre expérience, tandis qu'à l'autre bout de la conversation,

quelqu'un cherche surtout à savoir s'il pourra vous convaincre de divulguer des informations confidentielles. Si les escrocs consacraient autant d'énergie à une activité honnête, ils auraient peut-être eux-mêmes besoin d'un service de recrutement.

Le problème, c'est que partager des informations est parfaitement naturel lorsqu'on cherche un emploi. Un CV contient des coordonnées, un parcours professionnel et des informations sur les études suivies. Un recruteur peut poser des questions sur les disponibilités, les prétentions salariales ou l'expérience. Le candidat prend donc l'habitude de répondre à des questions et de transmettre des documents. L'escroc tente d'exploiter cette habitude en déplaçant progressivement la frontière entre une demande légitime et une exigence qui n'a aucun rapport raisonnable avec l'étape du recrutement en cours.

Toute demande d'informations supplémentaires ne constitue pas nécessairement une tentative d'escroquerie. Une conversation inhabituelle n'est pas forcément frauduleuse, pas plus qu'un message maladroitement rédigé ne provient automatiquement d'un criminel. Les véritables entreprises commettent elles aussi des erreurs, font appel à des agences externes et organisent parfois des processus dont la logique reste mystérieuse, y compris pour leurs propres recruteurs. Nous n'allons donc pas apprendre à soupçonner tout le monde de tout. Nous allons apprendre à distinguer les situations qui demandent simplement un peu d'attention de celles où il faut s'arrêter et vérifier qui nous contacte réellement.

Vos données personnelles ne sont pas un ticket d'entrée pour un entretien

Beaucoup de personnes imaginent le vol de données comme un piratage spectaculaire. Pourtant, tout commence parfois par un message parfaitement poli : « Afin de poursuivre le processus de recrutement, nous vous invitons à compléter les informations demandées. » Selon le scénario, l'escroc peut chercher à obtenir une photo de votre pièce d'identité, vos identifiants de connexion, des codes d'autorisation, des informations financières ou à vous convaincre d'effectuer un virement. Il peut également vous orienter vers un faux site Internet, vous envoyer une pièce jointe suspecte ou vous demander d'installer une application prétendument indispensable à l'entretien d'embauche.

Toutes ces actions n'entraînent pas les mêmes conséquences. Le simple fait de connaître votre adresse électronique ne donne pas automatiquement accès à votre compte bancaire, et envoyer un CV ne signifie pas que vous vous réveillerez le lendemain avec un crédit destiné à financer l'achat d'un yacht. Le risque dépend de la nature des informations divulguées, des circonstances et des actions ultérieures du criminel. C'est précisément pour cette raison qu'il vaut mieux comprendre ces différences plutôt que de paniquer à chaque message provenant d'un numéro inconnu.

Nous parlerons également de la pression temporelle. Les escrocs apprécient particulièrement les situations dans lesquelles le candidat doit prendre une décision immédiatement, parce que « l'offre expire », « il ne reste qu'une seule place » ou « le service des ressources humaines ferme le système dans quinze minutes ». Voilà une organisation du travail intéressante : l'entreprise garantit prétendument des horaires flexibles, mais son système de

recrutement se comporte comme un commerçant pressé de fermer boutique avant un long week-end.

L'urgence ne prouve pas qu'il s'agit d'une escroquerie, mais elle peut rendre plus difficile une vérification sereine des informations. Or, c'est souvent précisément cette vérification dont nous avons le plus besoin.

La prudence n'oblige pas à devenir paranoïaque

Ce livre n'a pas pour objectif de vous pousser à cesser de répondre aux offres d'emploi, à supprimer systématiquement chaque invitation à un entretien ou à considérer tout appel d'un recruteur comme une tentative de prise de contrôle d'un satellite. Il s'agit de trouver un équilibre raisonnable entre l'ouverture aux opportunités et la protection de vos données personnelles.

Vous découvrirez comment vérifier les offres, les entreprises, les adresses Internet et l'identité des personnes chargées du recrutement. Vous apprendrez quelles informations peuvent généralement être communiquées aux différentes étapes du processus, quand il est préférable de poser une question supplémentaire et dans quelles circonstances il vaut mieux interrompre le contact. Nous examinerons également ce qu'il convient de faire après avoir cliqué sur un lien suspect ou transmis certaines données, car c'est souvent lorsque quelque chose ne s'est pas déroulé comme prévu que la connaissance des risques devient la plus précieuse.

Vous ne trouverez pas ici de liste magique de mots qui déclencherait immédiatement une alarme rouge à chaque tentative d'escroquerie. Vous trouverez quelque chose de plus utile : une manière de réfléchir qui vous aidera à évaluer

une situation même lorsqu'un message semble crédible et que votre interlocuteur s'exprime avec professionnalisme.

Pour commencer, retenez une question à laquelle nous reviendrons dans différentes circonstances : suis-je capable de confirmer, par une source indépendante, que cette personne représente réellement l'entreprise dont elle prétend faire partie ? Pas en cliquant sur un autre lien envoyé par cette même personne, mais en vérifiant les informations par un canal indépendant et fiable. Cette petite habitude peut changer complètement le déroulement d'une conversation.

Chercher un emploi peut déjà être épuisant. Vous n'avez pas besoin d'exercer en plus un second métier de détective privé. Vous avez besoin de quelques principes bien choisis, applicables même après une journée difficile, cinq candidatures rejetées et une envie très limitée de participer à un nouvel entretien où l'on vous demandera où vous vous voyez dans cinq ans.

De préférence, dans un emploi qui existe vraiment.

Et c'est par là que nous allons commencer.

Chapitre 1 - L’offre idéale, ou pourquoi un escroc connaît vos rêves professionnels

Marta cherche du travail depuis six semaines. Elle possède de l’expérience, un CV à jour, un profil professionnel soigneusement préparé et entretient une relation de plus en plus personnelle avec les messages automatiques commençant par « Nous vous remercions de l’intérêt que vous portez à notre entreprise ». Elle a répondu à trente-sept offres d’emploi. Sept entreprises lui ont envoyé une réponse négative, deux l’ont invitée à un entretien et les autres ont apparemment transféré leur processus de recrutement dans une autre dimension, où le temps s’écoule différemment et où personne ne consulte sa messagerie.

Un après-midi, elle reçoit un message. Une entreprise recherche une spécialiste de la relation avec les clients professionnels. Le salaire proposé dépasse ses attentes, le poste est entièrement en télétravail, les horaires sont flexibles et l’expérience de Marta correspond parfaitement aux exigences. Le recruteur s’exprime avec courtoisie et précision, sans lui poser cette irritante question sur sa capacité à résister au stress. Mieux encore, il lui propose un entretien le jour même.

Marta ressent un immense soulagement. Enfin, quelqu’un a reconnu ses compétences. Elle n’aura pas à démontrer une fois de plus qu’elle sait utiliser un tableur, communiquer avec ses collègues et éviter de mettre accidentellement le feu aux bureaux. Quelqu’un a lu son profil professionnel et en a tiré les bonnes conclusions.

Du moins, c'est ce qu'elle croit.

Le message pourrait provenir d'un véritable recruteur. Mais il pourrait aussi constituer la première étape d'une escroquerie dans laquelle la connaissance du parcours professionnel de Marta ne serait qu'un élément d'un appât soigneusement préparé. Pour l'instant, la question la plus importante n'est pas de savoir si l'entreprise est honnête. Elle est plutôt de comprendre pourquoi cette offre particulière a réussi à gagner sa confiance aussi rapidement.

La réponse est beaucoup plus intéressante que la simple constatation selon laquelle les gens apprécient les emplois bien rémunérés.

Une offre qui vous comprend mieux que votre ancien responsable

Les fausses procédures de recrutement exploitent souvent les besoins parfaitement ordinaires des personnes à la recherche d'un emploi. Pour certains, la priorité sera la stabilité professionnelle. Pour d'autres, ce sera la possibilité de travailler depuis leur domicile. Pour d'autres encore, ce sera l'obtention rapide d'un revenu permettant de payer le prochain loyer. L'escroc n'a pas besoin de connaître toute l'histoire du candidat. Il lui suffit d'identifier un besoin autour duquel construire une promesse crédible.

Une personne épuisée par les trajets quotidiens sera particulièrement attentive aux offres de télétravail. Quelqu'un qui postule sans succès depuis plusieurs mois à des postes débutants s'intéressera à une annonce ne demandant aucune expérience. Un candidat qui vient de perdre son emploi pourra réagir très favorablement à la possibilité de commencer immédiatement. Toutes ces réactions sont parfaitement naturelles. Le problème apparaît

lorsque l'attrait d'une proposition remplace l'évaluation de sa crédibilité.

Il existe ici un paradoxe intéressant. Plus une annonce correspond à nos besoins, plus nous sommes motivés à ne pas remarquer ses faiblesses. Ce n'est pas nécessairement un choix conscient. Notre esprit commence simplement à chercher des justifications à une décision que nous avons déjà prise sur le plan émotionnel. Si l'offre est exceptionnellement avantageuse, c'est peut-être parce que l'entreprise dispose d'un budget important. Si le recrutement avance à une vitesse impressionnante, c'est probablement parce qu'elle a un besoin urgent de personnel. Si aucune expérience n'est exigée, c'est peut-être parce qu'elle privilégie réellement le potentiel des candidats.

Chacune de ces explications peut être vraie. La difficulté commence lorsqu'elles existent uniquement dans notre imagination et ne reposent sur aucune information vérifiable.

Prenons une annonce proposant un salaire élevé en échange de quelques heures quotidiennes consacrées à des tâches simples. Aucune règle ne dit qu'un emploi bien rémunéré doit nécessairement être difficile ou désagréable. Une question raisonnable mérite néanmoins d'être posée : quelle valeur concrète l'entreprise souhaite-t-elle rémunérer ? Si la réponse se limite à des généralités sur la réalisation de missions, le soutien apporté à une équipe ou l'utilisation d'une plateforme, le candidat ne dispose pas d'informations suffisantes pour évaluer la proposition.

Dans les véritables recrutements, on rencontre également des descriptions de poste imprécises. La différence réside dans ce qui se passe lorsqu'on demande des explications. Un représentant honnête de l'entreprise devrait pouvoir préciser la nature des responsabilités ou orienter le candidat

vers une personne capable de répondre. Un escroc peut, au contraire, chercher à remplacer les explications par une nouvelle promesse.

« Vous découvrirez tous les détails après votre inscription. Les revenus sont vraiment excellents. »

Voilà une réponse qui en dit long sur la rémunération, à condition de considérer l'enthousiasme de son auteur comme une information financière.

Les trois ingrédients d'une proposition suspectement merveilleuse

Une offre attractive ne devient pas frauduleuse simplement parce qu'elle paraît avantageuse. Il est néanmoins utile de vérifier si elle réunit trois caractéristiques particulières : une promesse exceptionnellement séduisante, très peu d'informations concrètes et une invitation à agir rapidement.

La première caractéristique attire l'attention. La deuxième empêche d'évaluer correctement le poste proposé. La troisième réduit le temps disponible pour identifier les problèmes. C'est surtout leur association qui crée une situation particulièrement risquée.

Imaginez cette annonce : « Télétravail, rémunération attractive, flexibilité totale, prise de poste immédiate. » La proposition semble agréable, mais elle ne dit pratiquement rien sur les missions. S'agit-il de service client, de vente, d'analyse de données ou simplement de rester devant un ordinateur en donnant professionnellement l'impression d'être débordé ? Lorsque vous demandez des précisions, on vous explique que vous découvrirez les responsabilités après avoir créé un compte sur une plateforme indiquée. Vous devez terminer votre inscription dans l'heure.

À ce stade, il n'est pas nécessaire de prononcer un verdict définitif. Il suffit de constater que vous n'avez pas reçu les informations essentielles permettant de prendre une décision, alors qu'on attend déjà de vous une action.

Vous pouvez alors poser trois questions simples :

- Quelles tâches précises devrai-je effectuer et dans quelles conditions ?
- Quelle entreprise organise ce recrutement et comment puis-je vérifier indépendamment son implication ?
- Pourquoi cette formalité doit-elle être accomplie avant que les informations essentielles sur le poste me soient communiquées ?

Il ne s'agit pas de transformer l'entretien en interrogatoire, avec une lampe braquée sur le visage du recruteur. Ces questions peuvent être posées poliment, sans accusation. Ce qui compte davantage que le ton employé, c'est le contenu des réponses. Une information précise permet de poursuivre l'évaluation. Une réponse évasive, une pression insistante ou une tentative de rediriger systématiquement la conversation vers de nouveaux formulaires justifient une prudence accrue.

Il est également important de distinguer deux questions : le poste est-il intéressant pour vous et la personne qui vous contacte est-elle réellement autorisée à le proposer ? Ce sont deux problèmes indépendants. Même une description de poste parfaitement détaillée ne confirme pas l'identité du recruteur. Et l'existence d'une véritable entreprise ne garantit pas que toutes les personnes utilisant son nom soient ses représentants.

Pourquoi la personnalisation fonctionne si bien

Revenons à Marta. Son profil professionnel est accessible publiquement. Il contient des informations sur son expérience dans la relation client, sa maîtrise de certains logiciels et son intérêt pour le télétravail. Une personne préparant un message frauduleux peut exploiter ces données pour donner l'impression d'un intérêt personnel et approfondi.

« Votre expérience dans la gestion des clients professionnels et votre maîtrise des systèmes CRM ont particulièrement retenu notre attention. »

Marta interprète cette phrase comme la preuve que le recruteur a étudié ses compétences. Pourtant, le simple fait d'utiliser des informations provenant d'un profil public ne prouve absolument pas les intentions honnêtes de l'expéditeur. La personnalisation démontre uniquement que quelqu'un dispose de certaines données.

Cette distinction est importante, car les outils actuels permettent de préparer un grand nombre de messages apparemment individuels sans procéder à une véritable analyse des candidatures. Des mots soigneusement choisis, une formulation impeccable et une référence pertinente à l'expérience professionnelle renforcent la crédibilité du contact, mais ne constituent pas une preuve de son authenticité.

Cela ne signifie pas qu'il faille supprimer son parcours professionnel d'Internet. Un profil professionnel sert notamment à permettre aux véritables employeurs de vous trouver. Il est toutefois utile de savoir quelles informations sont publiques et comment elles peuvent être utilisées. Si un inconnu connaît le nom de votre ancien employeur, cela ne signifie pas nécessairement qu'il dispose d'autorisations

particulières ou d'un accès mystérieux à votre dossier personnel. Il a peut-être simplement consulté votre profil.

Un compliment ne constitue pas davantage une vérification. La phrase « Vous êtes le candidat idéal » peut faire plaisir, particulièrement après une série de refus, mais elle ne renseigne absolument pas sur l'honnêteté de son auteur. Un véritable recruteur peut sincèrement apprécier l'expérience d'un candidat. Un escroc peut employer exactement les mêmes mots. Pour les distinguer, il faut vérifier autre chose que les compliments.

Un premier filtre qui ne vous fait pas manquer des opportunités

Dans une recherche d'emploi quotidienne, il est impossible de consacrer plusieurs heures d'enquête à chaque annonce. Si chaque candidature exigeait un travail comparable à l'audit d'une multinationale, il faudrait probablement embaucher un assistant chargé de vous aider à chercher un emploi. Mieux vaut donc commencer par un filtre simple.

Avant d'envoyer votre candidature, essayez de répondre à quatre questions : qui propose le travail, quelles tâches devrez-vous précisément effectuer, quelles sont les principales conditions de collaboration et où pouvez-vous vérifier l'existence de ce recrutement ? Si les informations essentielles sont disponibles, l'offre peut passer à l'étape suivante de votre évaluation. Si elles manquent, cherchez des explications avant de transmettre des données plus sensibles.

Supposons que vous trouviez une annonce pour un poste de spécialiste administratif. Le nom de l'entreprise, les responsabilités, la forme du contrat et les modalités de

contact sont indiqués. Vous pouvez consulter le site officiel de l'employeur, trouvé par vos propres moyens, puis rechercher sa rubrique consacrée aux carrières. L'absence de l'annonce sur ce site ne signifie pas automatiquement qu'il s'agit d'une escroquerie, car certaines entreprises recrutent par l'intermédiaire d'agences ou de plateformes externes. Vous pouvez néanmoins contacter l'entreprise grâce à un canal découvert indépendamment et poser des questions sur le processus.

Cette vérification est particulièrement utile lorsque quelqu'un vous contacte en premier et que vous ne vous souvenez pas d'avoir envoyé une candidature. De nombreux recrutements authentiques commencent par un message adressé à une personne repérée sur Internet. Un contact inattendu ne constitue donc pas, à lui seul, un signal d'alarme. Il représente cependant une bonne raison de déterminer qui vous écrit.

Si vous découvrez une offre excellente sans parvenir à vérifier son origine, vous n'êtes pas obligé de la rejeter immédiatement. Vous pouvez suspendre la transmission de vos données, demander l'identité précise de l'entreprise et vérifier les informations par un autre canal que celui fourni par votre interlocuteur. C'est toute la différence entre faire preuve de prudence et renoncer systématiquement aux opportunités.

Un besoin d'argent bien réel, une urgence artificielle

La pression financière modifie notre manière d'évaluer les risques. Lorsque vous disposez d'économies et d'un emploi stable, une proposition de prise de poste immédiate peut simplement vous sembler intéressante. Lorsque vous avez besoin d'un revenu avant la fin du mois, le même message prend une importance complètement différente.

Il serait inutile de prétendre qu'il suffit de garder la tête froide. Une personne inquiète de ses factures ne devient pas automatiquement plus sereine après avoir lu un guide consacré à la cybersécurité. Elle a besoin d'une méthode applicable même lorsqu'elle est stressée.

Une bonne solution consiste à séparer la décision de s'intéresser à une offre de celle d'accomplir une action particulière. Vous pouvez être extrêmement intéressé par un poste tout en refusant d'envoyer une copie de votre pièce d'identité avant d'avoir confirmé l'identité de l'entreprise. Vous pouvez accepter un entretien sans installer une application inconnue exigeant des autorisations étendues. Vous pouvez également demander un délai pour examiner les conditions proposées.

Une telle attitude ne témoigne pas d'un manque de professionnalisme. Un recrutement sérieux nécessite la coopération des deux parties, et le candidat est en droit de poser des questions sur le processus et la protection de ses informations. Si votre interlocuteur prétend que toute tentative de vérification éliminera automatiquement vos chances, vous venez d'obtenir une information importante sur la qualité de ce contact.

Finalement, Marta n'envoie pas la pièce d'identité qu'on lui a réclamée avant l'entretien. Elle tente plutôt de confirmer l'existence du recrutement en utilisant les coordonnées officielles de l'entreprise. Dans notre histoire fictive, elle découvre que cette société ne mène aucune procédure de recrutement de ce type. Nous ne savons pas ce qui se serait passé si elle avait envoyé le document. Nous savons en revanche qu'elle a interrompu le processus au moment où les risques commençaient à augmenter.

Toutes les histoires ne se terminent pas de manière aussi claire. Parfois, l'entreprise confirme effectivement le recrutement. Dans d'autres cas, il est impossible d'obtenir une réponse et l'offre demeure non vérifiée. Il faut alors prendre une décision avec des informations limitées, en gardant à l'esprit que la possibilité d'obtenir un emploi ne justifie pas toutes les exigences.

Le changement le plus important consiste à cesser de considérer l'attrait d'une proposition comme une preuve de sa réalité. Un salaire élevé est une condition de l'offre, pas une garantie de crédibilité. Des horaires flexibles représentent un avantage, pas un certificat de sécurité. L'enthousiasme d'un recruteur peut être sincère, mais il ne remplace pas une vérification de son identité.

Vous pouvez donc continuer à vous réjouir lorsque vous découvrez l'annonce de vos rêves. Vous pouvez même imaginer pendant un instant votre premier salaire et votre nouvelle signature dans votre messagerie professionnelle. Mais avant de transmettre vos données, accomplissez ce geste peu romantique : vérifiez qu'un véritable employeur se trouve derrière la promesse.

Une offre d'emploi idéale devrait résister à quelques questions raisonnables. Si elle s'effondre dès la première, c'est peut-être parce que sa principale exigence était précisément que vous n'en posiez aucune.

Chapitre 2 - Le recruteur sorti de nulle part, ou comment fonctionne la confiance empruntée

Votre téléphone vibre pendant le déjeuner. Un message apparaît à l'écran, envoyé par une personne qui se présente comme représentante d'une grande entreprise technologique. L'expéditeur explique avoir découvert votre profil sur un réseau professionnel et souhaite vous proposer un entretien concernant un poste intéressant. Sa signature contient un prénom, un nom, un département et une adresse Internet à l'apparence élégante. Tout ressemble à une prise de contact professionnelle.

Il reste seulement un petit détail. Vous n'avez absolument aucune idée de l'identité de cette personne.

Rien de cela ne serait particulièrement inhabituel si, après seulement deux messages, le représentant de l'entreprise ne proposait pas de poursuivre la conversation sur une messagerie privée, avant de vous demander de remplir un formulaire de vérification. Il explique qu'il s'agit d'une procédure de sécurité standard. Difficile de refuser une procédure de sécurité, surtout lorsqu'elle est présentée sur un ton laissant penser qu'elle a été personnellement validée par cinq juristes et onze spécialistes de la protection des données.

Pourtant, la véritable question est la suivante : comment savez-vous que votre interlocuteur est bien la personne qu'il prétend être ?

Dans le premier chapitre, nous avons examiné comment une offre séduisante pouvait attirer l'attention d'un candidat.

Nous allons maintenant nous intéresser à un autre mécanisme. L'escroc peut tenter d'exploiter la confiance que vous accordez déjà à une entreprise particulière, à une plateforme de recrutement connue ou à l'image professionnelle de la personne qui vous contacte. Il n'a pas besoin de construire sa propre réputation. Il lui suffit d'emprunter celle de quelqu'un d'autre de manière convaincante.

Un logo n'est pas une pièce d'identité

Imaginez deux messages. Le premier provient d'un inconnu qui vous propose de participer à un projet mal défini. Le second comporte le nom d'une entreprise connue, son logo, la signature d'un recruteur et une information indiquant que vous avez été sélectionné pour un premier entretien. Même si les deux messages utilisent un texte similaire, le second suscitera probablement davantage votre intérêt.

Cela s'explique par les associations que provoque une marque reconnue. Une entreprise possède une histoire, un site Internet, des produits, des salariés et une réputation. Lorsque vous voyez son nom, une partie de la confiance que vous lui accordez peut automatiquement être transférée à la personne qui prétend la représenter.

Ce mécanisme est pratique dans la vie quotidienne. Nous ne vérifions pas depuis le début la fiabilité de chaque institution avec laquelle nous entrons en contact. Le problème est que, sur Internet, n'importe qui peut inscrire le nom d'une entreprise dans un message sans disposer de la moindre autorisation. Un logo peut être copié et une signature professionnelle préparée en quelques minutes. L'apparence d'une communication ne confirme pas son origine.

Un escroc peut se faire passer pour le recruteur d'une organisation connue, le représentant d'une agence d'emploi ou un salarié d'une plateforme de petites annonces. Il peut également inventer une entreprise qui semblera réelle grâce à un site professionnel et à des documents soigneusement préparés. Dans les deux situations, l'objectif est identique : amener le destinataire à considérer une identité déclarée comme un fait vérifié.

Cela ne signifie pas que chaque message comportant un logo doit éveiller les soupçons. L'identité visuelle d'une entreprise fait normalement partie de sa communication professionnelle. Il est néanmoins important de se rappeler que l'image de marque et l'identité réelle de l'expéditeur sont deux choses différentes.

Si quelqu'un se présente comme recruteur d'une marque connue, vous pouvez vérifier si cette entreprise recrute effectivement pour le poste indiqué. Vous pouvez également demander, par un canal officiel, si cette personne ou cette agence collabore réellement avec l'organisation. L'essentiel est de ne pas fonder toute votre vérification sur les seules informations fournies par la personne dont vous cherchez précisément à confirmer l'identité.

Ce serait comme demander à un vendeur suspect s'il est bien certain de ne pas être un escroc, puis considérer son « Bien sûr que non ! » catégorique comme une preuve suffisante. La politesse de votre interlocuteur est appréciable, mais elle ne possède aucune valeur de certification officielle.

Une adresse qui semble familière

L'utilisation d'adresses Internet ressemblant à celles d'entreprises authentiques constitue l'un des éléments

fréquents de l'usurpation d'identité. Une personne préparant un message frauduleux peut utiliser un nom de domaine proche de celui de la véritable entreprise ou insérer un lien dirigeant vers une page imitant son site officiel.

Certaines différences sont immédiatement visibles. D'autres passent facilement inaperçues, surtout sur un téléphone, lorsque l'adresse complète ne tient pas à l'écran. Un mot supplémentaire, une lettre remplacée ou une extension de domaine inhabituelle ne prouvent pas à eux seuls l'existence d'une fraude, mais méritent une vérification.

Par exemple, une adresse contenant le nom d'une entreprise n'appartient pas nécessairement à cette entreprise. Dans le domaine rekrutacja-przykladowafirma.example, la présence du terme « przykladowafirma » ne prouve pas que le véritable employeur possède ce site. De la même manière, un lien commençant par le nom d'une marque connue peut conduire vers une page totalement différente si le véritable nom de domaine se trouve ailleurs dans l'adresse.

Vous n'avez pas besoin de devenir spécialiste de la structure des adresses Internet pour limiter les risques. La règle la plus simple est la suivante : lorsqu'un message vous demande d'accomplir une action importante, recherchez vous-même le site officiel de l'entreprise plutôt que d'utiliser uniquement le lien reçu. Vous pouvez vous appuyer sur une adresse déjà connue, un favori enregistré ou une source fiable. Vérifiez ensuite si le recrutement et les modalités de contact indiquées peuvent être confirmés.

Il est également utile de savoir que le symbole du cadenas affiché près de l'adresse d'un site ne garantit pas l'honnêteté de son propriétaire. Il indique principalement que