

Livre blanc à l'usage des candidats approchés

Conseil n°1 : Soyez naturel(le) et authentique

On vous l'a dit et répété 100 fois depuis les entretiens d'entrée dans votre école de commerce ou d'ingénieurs, seuls paient sur le long terme la transparence et la franchise. Ne vous fabriquez donc pas un rôle ou un genre à la mode, vous n'êtes pas au Théâtre. De toute façon, vous seriez démasqué(e) à un moment ou à un autre de votre parcours. De plus, vous agiriez en vain car cela se fera toujours au détriment de votre réussite professionnelle et de votre bien-être personnel. En conclusion, vous avez tout à perdre à masquer ou à dissimuler votre véritable personnalité et votre vrai visage. N'ayez pas peur de vos opinions, défendez les plutôt avec passion, conviction et rigueur en argumentant au maximum. Vous êtes un homme ou une femme libre, ne l'oubliez jamais.

Conseil n°2 : Connaissez vous vous-même

Cette célèbre maxime reste plus que jamais d'actualité car elle constitue le fondement de la réussite professionnelle. Rien ne sert de se voiler la face et il faut d'abord bien connaître ses attentes et ses motivations afin de pouvoir envisager d'y répondre avec pertinence et pragmatisme. "*Dis-moi qui tu es vraiment, je te dirais quel métier et quelle entreprise sont faits pour toi*", pourrait être l'idée maîtresse et le fil conducteur à suivre.

Conseil n°3 : Exercez votre esprit critique

Ne croyez pas aveuglément ce que disent les gens (surtout les experts), à fortiori les spécialistes du recrutement. Ils sont mortels et faibles tout comme vous l'êtes et ils ne détiennent pas forcément la vérité universelle. Chacun cherche à défendre sa Vérité, parfois au détriment des intérêts d'Autrui, perçu comme un moyen et non pas comme une fin en soi (je deviens Kantien par moments). Si toute vérité n'est pas toujours bonne à dire, réfléchissez avant tout par vous-même et ne laissez jamais les autres, quels qu'ils soient et quelle que soit leur fonction et leur position sociale décider à votre place. Il s'agit de **votre** destinée et de **votre** avenir professionnel et ils vous appartiennent tout entiers. Ne me faites pas dire que l'on ne doit pas écouter et rechercher les conseils avisés des autres. Une aide à la décision **OUI**, une décision à votre place **NON** !

Conseil n°4 : Réfléchissez bien avant d'agir

Que ce soit en tout début de processus, au moment où un chasseur de têtes prend son téléphone pour vous contacter, ou encore à la fin, au moment de signer un contrat de travail ou une proposition d'embauche, vous devez bien peser le *Pour* et le *Contre*. On sait en général ce que l'on perd en quittant un employeur et un poste mais l'on sait en revanche beaucoup plus rarement ce que l'on va gagner en intégrant une nouvelle entreprise et/ou un nouveau poste. Pour cela, n'hésitez pas à poser le maximum de questions, que ce soit au cabinet de conseil en recrutement ou encore aux interlocuteurs que vous allez rencontrer au sein des entreprises recruteuses. Ne soyez pas naïf ni *fleur bleue*, creusez là où cela fait mal et exploitez les non-dits et les silences parfois pesants. Vous allez des talents de psychologue, prouvez-le en vous montrant curieux et pertinent. De surcroît, votre curiosité sera perçue comme une preuve supplémentaire de motivation et d'intérêt, ce qui en général peut faire la différence par rapport aux autres postulants, à niveau de compétences égal.

Conseil n°5 : Soyez friand(e) de conseils

On n'est jamais trop avare de conseils, pourrait-être l'idée force. En effet, il ne faut jamais hésiter à se renseigner de part et d'autre, avant d'envisager un changement d'employeur ou de poste. Le cabinet de conseil en recrutement peut déjà vous donner un certain nombre d'informations sur le poste, la société et l'ambiance qui y règne mais cela ne sera généralement pas suffisant (et cela

pourra être biaisé et faussé au demeurant). Si vous connaissez des amis ou des connaissances appartenant à l'entreprise en question, cela vous sera plus facile de "prendre la température" et d'obtenir des informations de l'intérieur. L'idéal serait en fait de pouvoir rencontrer un futur collègue afin qu'il puisse rendre compte de ce qui s'y passe réellement, mais malheureusement cela n'est pas toujours possible ni forcément souhaitable, du point de vue du consultant ou de l'entreprise qui recrute !

En résumé, et si l'on creuse un peu, de nombreuses personnes peuvent vous être d'utiles conseillers, il ne vous reste plus qu'à effectuer une synthèse pondérée des *plus* et des *moins*.

Conseil n°6 : Développez votre réseau professionnel

Si vous côtoyez un jour un cabinet d'outplacement (ce que je ne vous souhaite pas forcément), il vous dira au moins 2 fois par jour qu'il est absolument nécessaire de cultiver son réseau de relations professionnelles. Cela peut servir un jour ou l'autre, ne serait-ce que pour obtenir des informations *de l'intérieur* (cf. le conseil précédent à ce sujet).

Il ne s'agit pas ici de prôner le *lobbying* ou les castes pratiquant un certain "piston" mais bien de tirer profit de ce que l'APEC appelle le marché caché de l'emploi. En effet, tous les postes à pourvoir ne sont pas communiqués au grand public et c'est la raison pour laquelle rien ne remplacera les informations des salariés des entreprises susceptibles de recruter. Parce que certains postes sont strictement confidentiels (pas d'annonces ni de publicité), et que d'autres ne le sont pas mais peuvent par exemple être réservés en priorité aux salariés (selon une logique de promotion et de mobilité internes), il est toujours profitable de cultiver ce fameux réseau.

Aujourd'hui, si la cooptation fonctionne aussi bien au sein des entreprises et si elle représente une part toujours plus importante du volume des recrutements, c'est parce que les recruteurs ont compris l'intérêt qu'ils pouvaient retirer à exploiter ces fameux réseaux.

Conseil n°7 : Développez et soignez votre "employabilité"

Ce terme très à la mode depuis quelques années signifie simplement que vous devez prendre votre destinée en main et vous comporter en adulte responsable. Les ravages du chômage n'ont fait que conforter cette idée pourtant simple et de bon sens, qui consiste à être acteur voir pro-acteur de son évolution professionnelle. Ne comptez pas seulement sur votre DRH pour vous faire progresser et évoluer vers des responsabilités élargies. Vous seul(e) savez vraiment ce que vous pouvez et voulez devenir, c'est la raison pour laquelle vous devez vous "prendre en main" et vous former tout au long de votre vie. Les gens qui ne progressent pas régressent nécessairement car le monde, lui, évolue sans cesse. Si vous êtes un peu perdu(e) et si vous ne savez pas (ou plus) vous-même ce que vous voulez vraiment devenir et ce que sont réellement vos objectifs, rien ne vous empêche de demander un bilan de compétences (quitte à devoir le financer vous-même, le cas échéant).

Conseil n°8 : Soyez opportuniste

Trop de candidats ne savent pas (ou pas assez) tirer profit des sollicitations des chasseurs de têtes et ne se posent même pas la question de savoir si ces occasions plus ou moins nombreuses de changer de poste ou d'entreprise leur seraient bénéfiques ou non.

Cela ne coûte pourtant en général rien (ou pas grand chose) de rester attentif(ve) au marché et à ses opportunités relayées par les conseils en recrutement par approche directe. De plus, cela permet souvent de pouvoir se jauger et s'étalonner par rapport à la concurrence, afin de savoir si l'on est plutôt bien ou mal loti(e) (cela peut servir notamment lors des négociations d'augmentations annuelles).

Une méthode efficace peut consister à faire un bilan pondéré à un instant T des facteurs de satisfaction et d'insatisfaction liés à sa situation personnelle. On s'attribue ainsi un score qui peut permettre de décider d'aller voir ailleurs si par hasard l'herbe y est plus verte.

Conseil n°9 : Respectez vos interlocuteurs

Tout comme le consultant se doit de respecter les candidats (à fortiori quand c'est lui qui les a sollicités dans le cadre d'une approche directe), le candidat se doit aussi de respecter le consultant et à fortiori le client de ce dernier. Ce n'est pas parce que l'on a la chance d'être sollicité(e) tous les 4 matins, que l'on doit devoir changer de bonnet (ou de chaussettes) toutes les semaines !

Un certain savoir-vivre demeure nécessaire même si de plus en plus de candidats semblent l'oublier. De plus, il ne faut pas vous méprendre, ce n'est pas parce qu'un consultant en recrutement vous *vend* un entretien, qu'il va vous faire dans la foulée une proposition en or que vous ne pourrez en toute logique pas refuser. Ne croyez pas au Père Noël et ne soyez pas dupe, la sélection, l'évaluation et la compétition entre candidats demeurent, quel que soit le contexte de l'approche et l'origine de l'initiative du contact.

Trop de candidats s'enflamment et se croient devenus le nombril du monde simplement parce que leur GSM est devenu un standard téléphonique, pris d'assaut par les cabinets de chasse de têtes. Redescendez donc un peu sur Terre, vous avez dû sauter une étape, cela ne se passe pas vraiment comme cela. Ressaisissez-vous !

Conseil n°10 : Ne jouez pas la Diva

Dans le prolongement de l'idée du conseil n°9, vous devez savoir que les recruteurs, quels qu'ils soient (en entreprise comme en cabinet), ont horreur des divas et des stars "qui se la racontent un peu trop" pour parler *branché* et qui ont tout vu, tout vécu, tout compris, mieux et plus vite que tout le monde. Vous me direz qu'ils n'avaient qu'à pas commencer à se comporter de la sorte eux-mêmes ces fameux recruteurs (et vous aurez parfois malheureusement raison) !

En fait, l'Histoire est un éternel recommencement intimement lié à la sempiternelle loi de l'offre et de la demande. Le recrutement est un marché comme un autre qui n'échappe pas à une logique économique. Tout comme dans la Grande Distribution, les fournisseurs (en grand nombre) subissent la dure loi des Grandes surfaces (en petit nombre) et n'ont qu'un droit (celui de se taire et encore on parle de leur supprimer), s'ils ne veulent pas se voir *déréférencés* (quel horrible mot).

Dans le domaine du recrutement, c'est un peu la même chose, quand tout va bien (croissance économique forte, plein emploi, investissements des entreprises, croissance des salaires, ...), les candidats sont les rois du Pétrole et peuvent se permettre de jouer les divas en offrant leurs services aux mieux-disants (cf. une célèbre et fameuse publicité d'un portail de recrutement datant un peu mais toujours très présente dans les esprits) ; quand tout va mal au contraire (stagflation, chômage important et grandissant, désinvestissements des entreprises, faible croissance économique), les entreprises sont les maîtres du jeu et déroulent des batteries de tests dans le seul but (et le seul espoir) d'éliminer le maximum de candidats (car il faut bien trouver un moyen pratique et objectif de faire le tri puisqu'il n'y a pas de place pour tout le monde sur le navire). Ajoutez à cela le facteur démographique (papy-boom ou non, baby boom ou non, natalité forte ou non), mélangez le tout et vous saurez alors pourquoi et à quel moment, les divas changent de camp !

Conseil n°11 : Ne jouez pas le chasseur de Primes

Tout comme les recruteurs n'aiment pas les Divas, ils n'aiment pas non plus les chasseurs de primes aux dents longues qui rayent le parquet (et je ne parle pas que des commerciaux). Pourtant me direz-vous, ils devraient les adorer puisque leurs honoraires sont directement proportionnels aux salaires d'embauche des candidats !

Malheureusement, cela n'est pas aussi simple (et simpliste) que cela. La fixation du salaire répond à une logique économique et comptable complexe (valeur ajoutée, coût du travail, politique de marge et structure concurrentielle, ...) que nous ne développerons pas ici car ce n'est pas le plus important, mais il faut tout de même en être conscient. En revanche, il faut bien comprendre que l'entreprise possède une relativement faible marge de manœuvre quant à la latitude et à la générosité de sa politique salariale, et ce pour différentes raisons (rentabilité des actionnaires, concurrence internationale et mondialisation, structure des coûts et du compte de résultats). Si elle décide de surpayer ses salariés dans le but de recruter plus facilement des compétences rares ou convoitées, l'entreprise se met gravement en danger et finalement procède à des licenciements afin de rester compétitive. En résumé, il faut se méfier des entreprises trop généreuses, car cette générosité cache bien souvent aux salariés autre chose de bien moins sympathique ! Le chasseur de primes qui réussit ses coups de poker doit donc savoir qu'il ne se rend pas service sur le long terme, à moins de changer souvent d'employeur, mais cela lui procurera de toutes façons d'autres inconvénients !

Conseil n°12 : Ne signez pas des contrats comme vous signeriez des autographes

Devant la sollicitude des recruteurs et des chasseurs de têtes, ne perdez pas la tête et ne faites par n'importe quoi. La conjoncture évolue et tout candidat responsable doit savoir garder une crédibilité auprès des recruteurs sur la durée (une carrière se construit sur le long terme et la durée de la carrière s'allonge avec le vieillissement de la population et le problème crucial et croissant du financement des retraites, même si l'on entre dans la vie active plus tard qu'auparavant, du fait de l'allongement de la durée des études secondaires).

Ainsi, pour rester crédible, il est de très mauvais goût de revenir sur sa parole ou sur ses décisions ou engagements (à fortiori lorsque l'on a signé des documents). Avant de signer un contrat de travail ou une lettre d'engagement, réfléchissez-y à 2 fois et ne changez pas d'avis comme de chemise, au gré des propositions d'autres entreprises recruteuses. De plus, il faut savoir, qu'en dehors de toute considération morale, une entreprise peut très bien vous attaquer en Justice et demander (si ce n'est obtenir) des dommages et intérêts pour préjudice financier subi, suite à votre désistement et à votre absence de présentation le jour J précisé sur votre contrat de travail ou sur votre lettre d'engagement. En effet, l'entreprise compte sur vous au moins autant que vous comptez vous-même sur elle pour vous proposer un job intéressant et honorer ses engagements. Que diriez-vous si une entreprise vous annonçait le jour de votre démarrage que finalement vous pouvez rentrer chez vous et faire un avion en papier avec votre contrat en CDI !

Aussi, non seulement vous perdez votre crédibilité vis à vis de l'entreprise à qui vous avez fait faux bond mais plus grave encore, vous perdez la confiance du cabinet de recrutement qui vous a présenté à cette entreprise. Ne vous étonnez alors pas ensuite de ne plus être approché(e) par ce cabinet dans le cadre de futures missions. Pour couronner le tout, sachez que bon nombre de cabinets travaillent en réseau (avec des confrères) et peuvent ainsi partager des informations entre eux, à votre plus grand regret (effets boule de neige et "liste noire" garantis). Ce conseil reste valable quel que soit votre statut social, salarié comme indépendant (freelance).

Conseil n°13 : Soyez curieux(se), posez des questions pertinentes

Il est communément admis (c'est une question de simple bon sens) que la motivation pour un poste et pour une entreprise se démontre par la saine curiosité, et donc par le fait de poser des questions (de préférence pertinentes) aux recruteurs. Le fait d'être approché(e) et contacté(e) par un chasseur de têtes ne change rien à cet axiome. En effet, si le chasseur de têtes est un véritable professionnel du recrutement, il ne présentera pas à ses clients des candidats (aussi brillants et doués soient-ils) qui ne soient pas (ou pas suffisamment) motivés par le poste et par l'entreprise ! La motivation demeure en effet un critère très important dans le processus de recrutement. Elle peut même parfois surpasser le critère *compétences techniques*, car elle constitue un véritable moteur de progrès et d'enrichissement professionnel.

Un expert non motivé se reposera sur ses lauriers et ne donnera de lui-même que le strict minimum, alors qu'un non expert très motivé aura grand soif d'apprendre, donnera le maximum de ses possibilités et se verra ainsi récompensé par son employeur pour la somme des efforts déployés.

Conseil n°14 : Soyez motivé(e), sachez communiquer votre enthousiasme

Dans le prolongement du conseil précédent, la motivation reste une condition de succès nécessaire mais non suffisante, car il faut savoir la partager et la communiquer aux autres. Il ne suffit pas de dire que l'on est motivé(e), il faut aussi savoir le prouver (soyez factuel). Pour cela, soyez créatif(ve) et force de proposition, sachez proposer des axes d'amélioration et construire le cas échéant vos propres responsabilités au sein de l'entreprise. N'oubliez jamais que vous êtes un *apporteur de compétences* et non pas un *demandeur d'emploi*. Vous ne quémandez pas un "job" mais vous vendez (par le biais de votre salaire notamment) un spectre plus ou moins large de compétences, la démarche et l'approche sont très différentes. Votre réflexion doit donc porter sur vous-même et sur la connaissance précise et approfondie de vos différentes compétences professionnelles et humaines (liste de savoir, de savoir-faire, de savoir-être). Une fois ces compétences personnelles clairement identifiées et évaluées, il ne vous reste plus qu'à les "vendre" auprès des recruteurs (au sens propre comme au sens figuré). Comme dans toute vente qui se

respecte, l'argumentation et les exemples chiffrés restent les armes les plus efficaces et percutantes.

Conseil n°15 : Restez toujours en veille

Afin de pouvoir maintenir ou mieux encore de pouvoir développer son "employabilité", il s'agit de connaître ce que le terme marketing signifie. En effet, sur le marché de l'Emploi et du Travail en général, beaucoup de paramètres (ainsi que leur importance relative) évoluent sans cesse (offre/demande qualitative et quantitative de compétences, prix des compétences, ...), c'est la raison pour laquelle vous devez vous tenir régulièrement informé(e) et donc pratiquer de la veille active. Si vous n'en avez pas le temps ni la capacité, les conseils en recrutement sont là pour vous y aider car, de par leur position d'observateur et d'acteur privilégié, ils constituent de véritables baromètres, à même de connaître avec précision l'évolution du marché de l'Emploi et du Travail. N'hésitez donc pas à les solliciter et à leur demander des conseils sur ces différents aspects. Que puis-je faire ? Comment et pourquoi évoluer ? Vers quoi évoluer ? A quel prix monnayer mon expérience et mes compétences ? autant de questions fondamentales auxquelles un conseil en recrutement qui se respecte peut répondre sans difficultés, à condition qu'il soit spécialisé dans un secteur d'activités ou une fonction précise de l'entreprise. Vous l'aurez compris, PHRONESIS peut vous aider et vous conseiller à partir du moment où vous êtes un expert informatique en Progiciels et que vous maîtrisez un ou plusieurs outils de gestion du marché (ERP, ERM, CRM et e-CRM, SCM, SRM, BI-SIAD, EAI et IAI, KM et Portails, architectures distribuées de type J2EE, .Net et services web).

Conseil n°16 : Soyez conscient(e) de vos forces et travaillez à les valoriser

En entretien de recrutement, la meilleure façon de se vendre consiste à mettre en avant vos forces et vos qualités, en restant factuel(le) et en donnant des exemples précis en guise d'arguments. Ces points forts qui vous caractérisent sont comme des muscles qu'il s'agit de développer et d'entretenir afin qu'ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes lorsqu'ils sont sollicités. Pour rester dans la course (et pour prolonger la métaphore sportive), vous devez donc impérativement tout au long de votre carrière entretenir ce capital personnel et en prendre le plus grand soin. Les moyens d'y parvenir ne manquent pas, encore faut-il savoir les optimiser et les utiliser de manière régulière et différenciée en fonction de la nature des objectifs que vous poursuivez (formation continue, séminaires, développement personnel, réflexion et travail sur soi, technique du 360 degrés, coaching, bilan de compétences, ...).

Conseil n°17 : Soyez conscient(e) de vos faiblesses et travaillez à les combattre

En parallèle avec le conseil précédent, la meilleure façon de progresser consiste aussi dans le même temps à réduire vos faiblesses en faisant appel aux mêmes moyens et techniques que ceux précisés au conseil précédent. Evitez de dire en entretien que vous avez les qualités de vos défauts, ce cliché ne fait en général pas trop avancer le débat.

En revanche, montrez que vous êtes conscient(e) de vos faiblesses, que vous les avez précisément identifiées et évaluées, et que vous avez décidé de les combattre en utilisant une stratégie adaptée à leur nature (exemple : je dispose d'un mauvais niveau d'anglais et l'anglais est important pour le poste convoité, je vais donc m'inscrire à des cours de perfectionnement auprès de tel organisme selon telle fréquence).

Conseil n°18 : Sachez parler de vous et de votre véritable personnalité

Les exemples valent toujours mieux que les longs discours et il faut savoir acquérir le réflexe (systématique par définition) de penser à étayer chaque idée mise en avant face à un recruteur. Il est beaucoup plus facile de réciter des banalités creuses du type "je suis adaptable, je vais vers les gens et j'aime travailler en équipe" que de savoir révéler à un recruteur en quelques phrases le fond de sa véritable personnalité et de ses moteurs internes (priorités dans la vie professionnelle).

Ne soyez pas passif(ve) et n'attendez pas qu'un recruteur (psychologue ou non d'ailleurs) vous pose des questions (embarrassantes ?) concernant votre personnalité et vos différents traits de caractère, devancez-le (et étonnez-le !) en lui expliquant le plus naturellement et simplement du monde en quelques phrases illustrées d'exemples et de morceaux choisis, qui vous êtes vraiment

et comment vous fonctionnez. Les questions auxquelles vous devez répondre (même si elles ne sont pas explicitement posées par le recruteur d'ailleurs) sont du type :

- ❖ Qu'est-ce que j'aime faire ou qu'est-ce que j'aimerais faire à l'avenir ?
- ❖ Qu'est-ce que j'ai horreur de faire ?
- ❖ Quelles sont mes priorités dans le travail ?
- ❖ Vers quoi je veux tendre en terme de poste et de responsabilités (expertise, management, coordination, ...) ?
- ❖ Qu'est-ce qui me fait me lever de bonne humeur le matin ?
- ❖ Qu'est-ce qui me fait courir et me dépasser ?
- ❖ Est-ce que je préfère travailler seul ou en équipe ? Pourquoi cette réponse ?
- ❖ Qu'apprécient en moi les gens qui travaillent en ma compagnie ?
- ❖ Que me reprochent-ils le plus souvent d'un autre côté ?
- ❖ Quel est le trait de caractère que j'apprécie en moi, dont je suis fier ?
- ❖ Quel est au contraire le trait de caractère que je ne possède pas mais que j'aimerais qu'on me greffe car je l'apprécie énormément chez les autres ?

Conseil n°19 : Soyez crédible et n'hésitez pas à citer des références précises

Afin d'étayer votre candidature, il est de bon ton, qu'on vous le demande ou non en entretien, de citer des références (3 au minimum - 10 au maximum), que ce soit sur votre curriculum vitae ou sur votre lettre de motivation.

Il peut-être utile de rappeler ici ce qu'est précisément une référence dans le domaine du recrutement. Une référence est une personne (supérieur hiérarchique, collègue de travail, inférieur hiérarchique, plus rarement client ou fournisseur), qui vous a vu travailler durant une période significative (1 an au minimum) et qui de ce fait a pu apprécier à sa juste valeur vos qualités (et surtout vos faiblesses !) en environnement professionnel. L'idéal pour un recruteur (en cabinet de recrutement exclusivement), consiste à obtenir une palette de noms qu'il pourra contacter (s'il le souhaite ou non car le contact n'est pas automatique), afin d'approfondir l'étude de votre candidature et ôter par là même certains doutes qui peuvent subsister dans son esprit (critique). Cette technique reste cependant à manier avec parcimonie car chacun sait que l'objectivité des référents n'est pas absolument garantie (loin s'en faut surtout si le départ du candidat s'est fait dans la douleur). D'un autre côté, il peut sembler évident qu'un candidat aura naturellement tendance (à moins d'être masochiste), à mentionner des personnes dont il sait pertinemment qu'elles n'iront pas le dénigrer mais qui seront plutôt remplies d'éloges à son égard. Il est donc indispensable pour le recruteur de recouper les informations recueillies auprès de chaque référence contactée et de ne jamais faire reposer l'évaluation d'un candidat uniquement sur cette technique (c'est un outil d'évaluation parmi tant d'autres). En général, dans le domaine du recrutement informatique, le recours à cette prise de références est utile et particulièrement apprécié quand il s'agit de recueillir plusieurs avis ayant trait à une évaluation de compétences purement techniques (niveau de maîtrise de certains langages de programmation par exemple pour un poste de consultant technique ou d'analyste - programmeur). De plus, pour des raisons de confidentialité évidente, le recruteur s'interdit de contacter un référent appartenant au dernier employeur du candidat, si ce dernier est encore en poste et qu'il est contacté dans le cadre d'une approche directe (ou chasse de têtes).

Il n'est nul besoin de préciser qu'un recruteur ne peut être que positivement et favorablement surpris si votre liste de références est longue et précise (nom, prénom, fonction, société, téléphone en ligne directe, email, GSM) car le bluff se repère et se démasque alors très facilement.