



6ème étude sur les CV Trompeurs

Florian MANTIONE
Loïc DOUYERE
Augustin VALERO

Siège social :
1 place Paul Bec - 34000 MONTPELLIER
T. 33 (0)4.67.65.98.99 – Fax 33 (0)4.67.64.60.43
direction@florianmantine.com

Florian Mantione  Institut

Réseau International de Conseil en Ressources Humaines

www.florianmantine.com

5 PRECEDENTES ETUDES

1ère étude : 1989

Un candidat avait marqué sur son CV « ESC Toulouse 1976 »

5ème étude 2007

- Les candidats se sentent « âgés » dès 45 ans
- Internet favorise les « tromperies »



LA METHODOLOGIE UTILISEE

1er temps

- Questionnaire envoyé par mail à 1 000 entreprises :
284 retours
- Questionnaire envoyé par mail à 1 000 candidats :
527 retours

2ème temps

- Entretiens avec 50 entreprises (DRH ou chef d'entreprise de PME) :
 - * par téléphone
 - * en face à face
- Entretiens avec 100 candidats :
 - * par téléphone
 - * en face à face



CV TROMPEUR ?

- **C'est un CV qui ne reflète pas la vérité**
 - * soit dans la forme
 - * soit dans le fond
- **Dans le but de présenter un profil en adéquation aux attentes du recruteur**
 - * soit en se valorisant
 - * soit en se dévalorisant



POURQUOI ?

- "La concurrence est plus exacerbée"
- "Les tensions sont plus grandes par rapport aux diplômes, à l'âge, à la discrimination, de manière plus générale..."
- "Il faut bien se vendre"
- "Les employeurs aussi ne disent pas toujours la vérité"
- "Le risque est minime"
- "On est de mieux en mieux formés"
- "Avec Internet, c'est maintenant plus facile..."



TYPOLOGIE DES « TROMPERIES »

- PAR ADDITION**
- PAR OMISSION**
- PAR TRANSFORMATION**



- | -

LES TROMPERIES PAR ADDITION

- DIPLÔME**
- COMPETENCES REELLES**
 - RESPONSABILITES REELLES**
 - LANGUES ETRANGERES**
 - REMUNERATION REELLE**



COMMENT LIRE LES TABLEAUX

Les chiffres présentés sont la "représentation" qu'ont les chefs d'entreprise de PME ou les DRH des comportements des candidats

| Jamais | Rarement | Souvent | Toujours |
|--------|----------|---------|----------|
| x % | y % | z % | w % |

Ainsi, z % des recruteurs pensent que les candidats souvent font ceci ou cela...



1/ Le candidat s'affirme en possession d'un diplôme

| Jamais | Rarement | Souvent | Toujours |
|--------|-----------|---------|----------|
| 9 | 54 | 35 | 2 |

- Tromperie sur la forme :

* "Formation" au lieu de "Diplôme"

* sigle incompréhensible : diplôme de l'ESTHI...

- Tromperie sur le fond :

* exagération du diplôme : Master pour la Licence (LMD)

* équivalence imaginaire entre un diplôme étranger et français

* photocopie d'un diplôme « transformé »

* achat d'un diplôme étranger sur Internet



2/ Le candidat surestime ses compétences

| Jamais | Rarement | Souvent | Toujours |
|--------|-----------|---------|----------|
| 4 | 58 | 33 | 5 |

Utilisé souvent pour :

- masquer des zones d'ombre
- s'attribuer des compétences pas forcément mises en application

Le Pole Emploi et l'APEC préconisent ce genre de CV



3/ Le candidat exagère ses responsabilités réelles

| Jamais | Rarement | Souvent | Toujours |
|--------|----------|---------|----------|
| 2 | 20 | 72 | 6 |

Cela porte sur :

- le niveau de la fonction
- le niveau et le nombre du personnel encadré
- l'importance de la responsabilité d'encadrement
- le degré d'autonomie, d'initiative, de responsabilité
- « confusion » entre : « je participe » et « je réalise »
- le degré d'implication dans la conduite d'un projet : leader ou non
- le candidat jongle entre le "JE" et le "NOUS"



4/ Le candidat surestime ses connaissances des langues étrangères

| Jamais | Rarement | Souvent | Toujours |
|--------|----------|-----------|----------|
| 6 | 22 | 62 | 10 |

A l'origine de ces déclarations abusives, on trouve :

- Une vieille note obtenue au TOEFL ou au TOEIC
- le manque de pratique
- la seule connaissance scolaire



5/ Le candidat augmente sa rémunération actuelle

| Jamais | Rarement | Souvent | Toujours |
|--------|-----------|---------|----------|
| 19 | 35 | 33 | 13 |

Le procédé – très employé par les commerciaux – se pratique :

- en incluant les frais de déplacement et de vie dans la rémunération (ce qui, à ce seul titre, peut représenter un bon quart de la rémunération)
- en faisant état des meilleures rémunérations mensuelles quand la rémunération est variable
- en ajustant leur rémunération actuelle à celle du poste proposé
- en faisant référence à la rémunération maximum atteinte, si les objectifs sont réalisés
- en anticipant une éventuelle future augmentation



- II -

LES TROMPERIES PAR OMISSION

- ÂGE**
- DIPLÔME**
- RESPONSABILITES**
- MOTIFS DE DEPART**



1/ L'ÂGE

| Jamais | Rarement | Souvent | Toujours |
|-----------|----------|---------|----------|
| 58 | 27 | 15 | 0 |

En conformité avec la loi :

- Les candidats n'inscrivent pas l'âge ou la date de naissance

Les candidats s'estiment :

- trop jeunes
- trop « âgés » : + 45 ans

Il faut espérer que dans un proche avenir le « CV anonyme » soit la norme et que les convocations ne soient réalisées que sur des éléments de compétence.



2/ LE DIPLÔME

| Jamais | Rarement | Souvent | Toujours |
|--------|-----------|---------|----------|
| 7 | 73 | 17 | 3 |

Les candidats n'inscrivent pas un diplôme sur le CV :

- ils en possèdent déjà plusieurs
- ils « suppriment » celui qui n'est pas pertinent par rapport au poste proposé
- le diplôme montre une trop grande réorientation de carrière



3/ LES RESPONSABILITES

| Jamais | Rarement | Souvent | Toujours |
|--------|-----------|---------|----------|
| 35 | 38 | 22 | 5 |

Les candidats minimisent leurs responsabilités :

- *quand ils postulent à un emploi de plus faible niveau*
- *pour ne pas « effrayer » le recruteur : exemple en tant qu'ancien chef d'entreprise*



4/ LES MOTIFS DE DEPART D'UNE SOCIETE

| Jamais | Rarement | Souvent | Toujours |
|--------|----------|---------|----------|
| 4 | 24 | 60 | 12 |

- Omissions « Normale »
- La situation économique et l'accord transactionnel sont des motifs « commodes »
- La séparation durant la période d'essai est presque toujours du fait du candidat : « ils n'ont pas respectés leurs engagements », « on m'avait vendu une entreprise en expansion », « la politique générale ne me convient pas »...



III
LES TROMPERIES PAR TRANSFORMATION

- **LA SITUATION DE FAMILLE**
- **LA DUREE REELLE DES EMPLOIS SUCCESSIFS**
- **LE POSTE OCCUPE**
- **LES ACTIVITES EXTRA-PROFESSIONNELLES**



1/ La situation de famille

| Jamais | Rarement | Souvent | Toujours |
|--------|----------|---------|----------|
| 35 | 47 | 18 | 0 |

La loi est formelle : il s'agit d'un élément de discrimination.
Pourtant, certains candidats :

- transforment : séparation, divorce, concubinage, pacsé
- invoquent la santé des enfants pour changer de région
- demeurent évasifs sur le « sexe » :
 - Claude, Dominique...
 - J. Dupont....



2/ Durée réelle des emplois successifs

| Jamais | Rarement | Souvent | Toujours |
|--------|----------|-----------|----------|
| 6 | 32 | 52 | 10 |

Suite à tous les conseils (livres, journaux, formations) :

- les « trous » sont évités :
 - 1995-1999 :...
 - 2000-2005 :...
 - depuis 2006 :...
- des emplois « courts » sont supprimés
- les stages sont intégrés dans les expériences professionnelles (alors qu'un bon recruteur peut tout comprendre...)



3/ Le poste occupé

| <i>Jamais</i> | <i>Rarement</i> | <i>Souvent</i> | <i>Toujours</i> |
|---------------|-----------------|----------------|-----------------|
| 16 | 38 | 42 | 4 |

- Transformation de la nature des contrats
- Transformation des titres :
 - . Directeur à la place de Responsable
 - . Team Manager à la place d'une autre fonction
- Transformation du secteur d'activité : exemple agro-alimentaire au lieu de PERNOD
- Transformation sur la place dans l'organigramme
- Elargissement du secteur géographique



4/ Les activités extra-professionnelles

| Jamais | Rarement | Souvent | Toujours |
|---|----------|---------|----------|
| 26 | 45 | 26 | 3 |
| - L'influence des « conseillers » : | | | |
| * sport d'équipe | | | |
| * sport individuel | | | |
| - Temps important consacré à l'activité ou image de l'activité : | | | |
| * élu municipal | | | |
| * sport de compétition | | | |
| - Inférence : | | | |
| * trésorier d'un club de cyclotourisme | | | |
| - Recherche d'un loisir original : | | | |
| * oenologie | | | |
| - Anciennes activités et responsabilités associatives difficilement vérifiables : | | | |
| * ex Président de corpo | | | |
| * ex Vice-président du CJD | | | |



L'INFLUENCE D'INTERNET

Remplir un dossier de candidature sur Internet :

65 % incite à tricher car « la tromperie est mise sur le compte de l'erreur de saisie »

35 % ne donne pas lieu à une différence entre un dossier rempli de manière manuscrite ou informatique



LE PARADOXE D'INTERNET

- La HALDE est très vigilante sur les informations demandées aux candidats
- Certains candidats sont « exhibitionnistes » sur des réseaux sociaux : FACE BOOK, VIADEO...

3 % des recruteurs utilisent les réseaux comme moyen complémentaires d'information.

1% constate un décalage entre le CV et l'info contrôlée.



LES CANDIDATS LES PLUS TROMPEURS

76 % des Commerciaux sont concernés.

- Ils enjolivent leur CV
- Ils se « vendent » au travers de leur CV



LE CONTRÔLE DES INFORMATIONS

Quand le contrôle existe, il s'opère :

| | Jamais | Rarement | Souvent | Toujours |
|--|-----------|-----------|-----------|----------|
| - auprès du précédent employeur | 6 | 11 | 65 | 18 |
| - auprès des références professionnelles citées | 9 | 55 | 30 | 6 |
| - auprès des références morales citées | 47 | 40 | 10 | 3 |
| - auprès de l'école dont le candidat est diplômé | 42 | 41 | 15 | 2 |
| - sur Internet | 92 | 5 | 3 | 0 |



LE CONTRÔLE DES INFORMATIONS

Quand le contrôle existe, la vérification est pratiquée par :

| | Jamais | Rarement | Souvent | Toujours |
|------------------------------------|-----------|----------|---------|-----------|
| - l'employeur lui-même (PME) | 11 | 4 | 31 | 44 |
| - un collaborateur (service RH) | 37 | 34 | 25 | 4 |
| - un organisme | 52 | 28 | 10 | 10 |



LE RESULTAT DU CONTRÔLE DES INFORMATIONS

Vous est-il arrivé d'éliminer un candidat suite à
une vérification ?

Jamais Rarement Souvent Toujours

11

59

27

3



CONCLUSION : LES EVOLUTIONS

La comparaison entre les six études réalisées par le Florian Mantione Institut permet de mettre en avant sept points principaux :

1. INTERNET :

Les candidats ont tendance à se « tromper » en saisissant leurs informations et se sentent moins « coupables » devant un clavier. Mais leur « image netuelle » les trahit parfois.



CONCLUSION : LES EVOLUTIONS **suite...**

2. LES DIPLÔMES :

Statistiquement les diplômés sont moins chômeurs que les autodidactes. Les employeurs sont plus exigeants. L'achat par Internet de diplômes se développe.

3. LES LANGUES ETRANGERES :

Les recruteurs sont plus exigeants, mais le niveau des candidats ne s'est pas sensiblement amélioré.

4. LA DUREE DES EXPERIENCES PROFESSIONNELLES :

Les recruteurs souhaitent davantage de candidats rapidement opérationnels, ce qui pénalise les jeunes diplômés.



CONCLUSION : LES EVOLUTIONS **suite...**

5. L'ÂGE :

La première étude mettait la barre des candidats « âge » à 50 ans. Aujourd'hui l'âge critique se situe à 45 ans !

6. LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION :

Les candidats sont exigeants quant aux raisons de leur élimination. Les employeurs sont plus ouverts vis-à-vis des profils recherchés.

7. LES EFFETS DE LA CRISE :

La crise exacerbe les tensions et les candidats sont plus impatients. Les candidats ont le sentiment d'être plus en compétition.

