

Mentir sur son CV : est-ce vraiment utile ?

Myriam Denis (Lefigaro.fr)

02/10/2009 | Mise à jour : 11:46 | Commentaires **2** |  Ajouter à ma sélection

Pour décrocher un poste, la tentation peut être grande d'enjoliver son curriculum vitae. Attention, cette pratique n'est pas forcément sans risques.

Pour trouver le poste idéal, on peut être tenté d'embellir son CV. Une pratique assez courante, selon Franck Boissin, directeur au sein du cabinet de recrutement Hudson, qui affirme que parmi ceux qu'il reçoit, «plus d'un cv sur deux est maquillé». Sur quoi triche-t-on le plus souvent ? «Dans les domaines du marketing ou de la vente, on remarque souvent des imprécisions sur les résultats obtenus, qui peuvent être moins bons que ceux indiqués, confie Franck Boissin. Dans les autres secteurs, c'est souvent la pratique et la connaissance des langues qui sont embellies. Mais ce qui compte, c'est d'identifier le profil du poste à pourvoir. En effet, vous n'aurez pas en face de vous le même type de personne, que ce soit pour une place de comptable, rigoureux et précis, ou pour un commercial qui aura tendance à enjoliver les choses». Selon une étude parue en septembre dernier, de l'Institut Florian Mantione, réseau international de conseil en ressources humaines, «si l'on considère toute la palette des mensonges possibles, on peut estimer que la majorité des CV sont trompeurs. Mensonges... ou habiletés, car il existe une différence entre enjoliver et mentir». Trois tromperies principales existent selon l'Institut, «les responsabilités réelles, le motif de départ d'une entreprise et la durée réelle des emplois successifs». Pourquoi ce recours au mensonge ? Parmi les raisons invoquées par les candidats, on trouve : «la concurrence est plus exacerbée», «il faut bien se vendre», et «les employeurs aussi ne disent pas toujours la vérité».

Peu de vérifications des employeurs

Selon un sondage réalisé la semaine du 22 septembre sur le site Juritravail.com auprès de salariés et d'employeurs, 88% des salariés disent ne jamais avoir falsifié leur CV. Ceux qui admettent avoir maquillé ce document, disent avoir triché sur la durée des expériences (4%), avoir ajouté un diplôme dont ils ne sont pas titulaire (4%), ou encore avoir ajouté des expériences (2% des sondés). Enfin, 4% ont eu recours à plusieurs falsifications.

Du côté des employeurs, le sondage démontre que dans 29% des recrutements, le patron ne vérifie pas les informations du CV et estime que l'entretien et la période d'essai suffisent à évaluer le candidat. Le cabinet Hudson rejoint cette idée et précise que seulement un vingtième de leurs clients demandent des renseignements approfondis sur les candidats potentiels. Pour Franck Boissin, «les clients recherchent davantage des compétences que des savoirs. Et pour évaluer les compétences, il suffit, en entretien, de procéder avec le candidat à des mises en situation». Il rappelle également que la période d'essai est prévue

pour faire la lumière sur les compétences réelles du nouveau venu. De plus, certaines professions sont soumises, pour exercer, à des conditions d'obtention de diplôme, c'est le cas, par exemple, des professions médicales. De plus, 27% des employeurs demandent les diplômes du candidat, 19% réalisent différentes vérifications, et 15% contactent les anciens employeurs pour valider les expériences. Enfin, 9% exigent les certificats de travail correspondant aux expériences indiquées.

Tricherie sur le diplôme

Au niveau des sanctions possibles, tout réside dans l'appréciation de la faute. En effet, la question est de savoir si l'élément mensonger a été déterminant de l'embauche du candidat. Selon Angélique Mouton, juriste en droit du travail chez Juritravail.com, «la faute s'apprécie selon que la falsification a été un critère déterminant lors de l'embauche par l'employeur ou pas». Ainsi, selon le code du Travail, il n'existe pas de règle particulière et en cas de litige, «les dossiers sont étudiés au cas par cas devant le Conseil de prud'hommes», précise la juriste. Elle ajoute que «le candidat est réputé être de bonne foi. Mais si la tricherie est avérée déterminante pour l'embauche du salarié, celui-ci peut être licencié pour faute grave». De plus, «l'importance qu'attache un employeur au diplôme, par exemple, se constate à la lecture de l'offre d'emploi», précise Angélique Mouton. En effet, il est indiqué sur celle-ci quel niveau ou diplôme est souhaité ou exigé pour occuper le poste. En revanche, si le candidat a menti sur un élément de son CV, mais qu'il a ensuite été apte à occuper son emploi, les juges ne retiennent pas la faute du salarié. Ainsi, une salariée s'est vue notifier son licenciement trois ans après son embauche pour avoir falsifié ses diplômes. Le licenciement n'a pas été considéré comme justifié car elle n'avait pas fait preuve d'incompétences pendant cette période. Cependant, «le licenciement survient relativement rarement, les candidats travestissent le plus souvent la durée d'occupation des expériences professionnelles».

Dans quelle mesure le candidat prend-il un risque ? Plusieurs jurisprudences existent à ce sujet. Un arrêt de la cour de Cassation de 1995 a donné raison à un employeur qui avait décidé de demander la nullité du contrat de travail d'un salarié qui avait mis en avant, lors de son embauche, son double diplôme. Cette qualification était essentielle au recrutement. Or, il s'est avéré qu'aucune des formations dont il se prétendait diplômé ne l'avait reçu. En revanche, une autre décision a donné raison, cette fois, à une salariée opposée à son patron. En effet, ce dernier voulait se séparer de son employée à cause du titre donné à son CV (assistante de formation), alors qu'elle n'avait effectué qu'un stage dans un tel service. La Cour a estimé que «cette mention imprécise (...) n'était pas susceptible d'une manœuvre frauduleuse».

Des explications préférables au mensonge













«Le CV, c'est une carte de visite, qui n'ouvre pas, à lui seul, les portes d'une entreprise, explique Franck Boissin. Rien ne sert de tricher, tout est dans la cohérence du parcours». Mais que faire lorsque le parcours en question est parsemé de périodes creuses ? «Embellir la vérité est une arme à double tranchant, ajoute Laurent Pined, directeur des ressources humaines chez SGS, société d'analyse et de contrôle. Il vaut mieux bien travailler son CV, et au besoin expliquer ce qui s'est passé, plutôt que d'essayer de camoufler des passages plus vides».

LIRE AUSSI

» [Emploi : les jeunes diplômés victimes de la crise](#)

» [Six CV passés au crible](#)

» [500.000 embauches «Zéro charges»](#)

Imprimer 	Partager     
Envoyer 	S'abonner     

LE FIGARO · *fr*