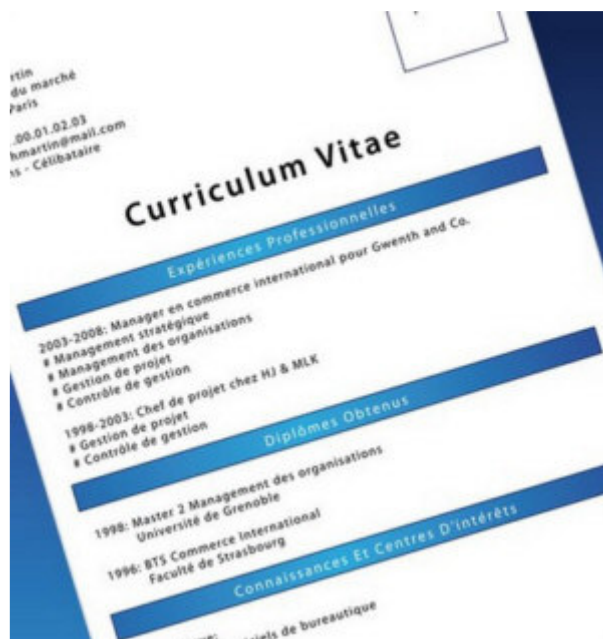


■ Activités

"CV trompeurs" : une étude de l'Institut Florian Mantione

par Nicole Salez , vendredi 18 septembre 2009

En terme d'emploi, la concurrence est rude, a fortiori avec la crise actuelle...de là à présenter un CV trompeur ? La sixième étude sur le sujet réalisée par l'Institut Florian Mantione révèle que la pratique se renforce, en particulier via Internet.



Et d'abord qu'est-ce qu'un 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 avec les attentes du recruteur (soit en se valorisant, soit en se dévalorisant) », estiment les auteurs de l'étude. Les raisons invoquées par les candidats ayant répondu aux enquêteurs : "avec Internet, c'est maintenant plus facile...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".

Addition, omission, transformation

Du côté des employeurs ou DRH interrogés dans le cadre de cette étude, on note que les "tromperies" concernent tous les aspects du CV : du diplôme à la rémunération, en passant par les responsabilités, ou encore les activités extra-professionnelles. Elles prennent différents aspects : addition, omission, ou transformation.

L'addition concerne davantage les responsabilités réelles. Pour 78 % ([1](#)) d'entre eux, les candidats exagèrent ce point (nombre de personnes encadrées, degré d'autonomie ou d'initiative, d'implication dans un projet). Viennent ensuite les langues étrangères (72 %), la rémunération (46 %), les compétences (38 %) et les diplômes (37 %).

L'omission concerne d'abord le motif de départ d'une entreprise (72 %). La situation économique et l'accord transactionnel sont des motifs « commodes ». Les candidats minimisent leurs responsabilités (27 %). C'est en général quand ils postulent à un emploi de plus faible niveau, pour ne pas « effrayer » le recruteur : exemple en tant qu'ancien chef d'entreprise. De même pour les diplômés (20 %), 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 ré-orientation de carrière). Pour finir, l'omission concerne l'âge (15 %). En conformité avec la loi, les candidats n'inscrivent pas l'âge ou la date de naissance.

Les « tromperies » par **transformation** concernent en premier lieu la durée réelle des emplois successifs (62 %), souvent pour réduire les trous dans le CV. Les emplois courts sont supprimés et les stages intégrés dans les expériences professionnelles. Le poste occupé (46 %) s'amplifie parfois (transformation de la nature des contrats, des titres) de même que les activités extra-professionnelles (29 %). Les candidats se découvrent par exemple une passion pour un sport d'équipe ou individuel, voire de compétition, une activité d'élus municipal, des responsabilités associatives, un loisir original (oenologie !). La situation de famille est elle aussi parfois transformée (séparation, divorce, concubinage...) (18 %). Alors que sur ce chapitre, la loi est formelle : il s'agit d'un élément de discrimination. Des attitudes que la crise semble accentuer, car « les candidats ont le sentiment d'être plus en compétition ».

Principales conclusions

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

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.

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

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

Durée des expériences professionnelles : Les recruteurs souhaitent davantage de candidats rapidement opérationnels, ce qui pénalise les jeunes diplômés.

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

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.

Effets de la crise : La crise exacerbe les tensions et les candidats sont plus impatientes. Les candidats ont le sentiment d'être plus en compétition.

[1] Si l'on cumule "souvent" et "toujours"

- Sur les 1 000 questionnaires envoyés aux entreprises et aux candidats, 284 ont été retournés côté employeurs et 527 côté candidats. Le Florian Mantione Institut a également mené des entretiens auprès de 50 entreprises et 100 candidats (par téléphone et en face à face).
- Florian Mantione Institut, est un réseau international de conseil en Ressources Humaines et un cabinet de recrutement (Recrutement par annonce et approche directe).
- www.florianmantione.com