

## Des CV parfois truqués, rarement vérifiés



Par **Derek Perrotte**

Publié le 16 juin 2005 à 1:01

L'été arrive, les CV aussi : courant juin, les nouveaux diplômés mettent le cap sur le marché du travail et les cadres désireux de changer d'employeur profitent souvent de l'accalmie estivale pour tâter le terrain. Face à un marché de l'emploi sélectif, ces candidats rivalisent d'ingéniosité et d'application pour soigner leur CV... quitte à s'offrir quelques arrangements avec la vérité. Exagérer la durée d'un emploi, surestimer sa maîtrise des langues, rester flou dans les dates pour masquer une période d'oisiveté ou un échec : le panel des artifices pour embellir un CV est large. D'après le cabinet de conseil Florian Mantione, auteur de nombreuses études sur les « CV trompeurs », ces procédés sont même utilisés par « *la plupart des candidats* ». Les services de ressources humaines ne sont pas dupes : 52 % des recruteurs estiment que les candidats transforment souvent la durée de leurs expériences et 71 % qu'ils exagèrent les responsabilités exercées, d'après la dernière étude de Florian Mantione.

Pour autant, les entreprises, faute de temps ou de moyens suffisants, ne prennent pas automatiquement des mesures de contrôle. Certes, dans les grands groupes, a fortiori ceux qui embauchent chaque année des jeunes diplômés, quelques précautions d'usage sont de rigueur : « *On demande systématiquement une copie certifiée des diplômes et le niveau en langue étrangère est contrôlé par le recruteur au cours de l'entretien* », explique Bénédicte Monneron, responsable du recrutement chez BNP Paribas. Procter &

Gamble, Accenture ou HP, entre autres, adoptent la même approche. « *Mais nombre d'employeurs ne demandent même pas au candidat de présenter son diplôme et contrôlent sommairement son niveau de langue, en discutant cinq minutes en anglais ! Et souvent, le recruteur lui-même baragouine la langue étrangère plus qu'il ne la parle...* », raconte un recruteur.

Croire en son instinct

La durée des stages ou des emplois précédents, les responsabilités exercées ou la réalité des expériences associatives ne sont que rarement vérifiées. A la SNCF, Isabelle Delon, responsable du recrutement des cadres, précise toutefois que « *dans certains cas, on appelle les employeurs précédents quand on se rend compte que la personne ne sait pas parler de ce qu'elle a fait* ». Pierre Farouz, DRH d'HP, reconnaît lui aussi partir d'un « *principe de confiance* » envers les candidats, tout en assurant que, dans le secteur informatique, où les changements d'entreprise sont fréquents, « *on s'appelle entre DRH pour vérifier les dires d'un candidat et échanger nos vues* ».

En règle générale, les recruteurs déclarent donc se reposer sur leurs savoir-faire et instinct pour débusquer les affabulateurs. « *Les candidats passent au moins trois entretiens avec des responsables RH et des spécialistes des métiers. Cela permet de vérifier leur niveau de compétence* », explique Bénédicte Monneron.

Chez BNP Paribas comme ailleurs, soucieux de préserver l'image bienveillante de son groupe, on invoque ainsi une « *nécessaire relation de confiance* » avec les collaborateurs potentiels pour justifier cette vérification limitée des CV. Noble attitude mais risquée : la jurisprudence a jusqu'alors toujours estimé qu'avoir menti sur son CV ne peut être un motif de licenciement. L'employeur assume donc pleinement le risque d'être dupé. Dans les faits toutefois, les grosses entourloupes avérées sont rares. Même si une grande entreprise américaine implantée en France a récemment eu la mauvaise surprise de faire signer un faux HEC !

Conscients du risque encouru par les entreprises trop pressées pour tout contrôler elles-mêmes, certains ont tenté de créer un nouveau service. Comme Patrick Chedeville, fondateur en 2001 de Ceriv, entreprise qui proposait aux recruteurs de s'assurer pour eux de la véracité des CV. L'idée n'a finalement pas séduit assez d'entreprises, et Ceriv s'est reconvertie dans la conception de logiciels de recrutement. « *Les recruteurs pensent encore qu'ils ont les capacités et le flair pour détecter eux-mêmes ce qui cloche dans un CV* » analyse Patrick Chedeville. Alors que la vérification scrupuleuse de CV est monnaie courante

aux Etats-Unis et en Angleterre, « *en France, ce côté flicage passe mal* » poursuit-il.

Le contrôle des seuls diplômes, lui, passe mieux. Créé en 2001, le site Internet Verifdiploma.fr propose, moyennant abonnement, un accès aux listes d'anciens élèves de la quasi-totalité des grandes écoles françaises. En rentrant le nom du candidat, le recruteur s'assure qu'il est bien diplômé et, au passage, accède à des informations sur le contenu de sa formation. Parmi les clients du site, on trouve la RATP, La Poste ou le cabinet de conseil Eurogroup.

Coups de fils entre DRH

Si certains, comme Air France, n'utilisent le service qu'occasionnellement, Emmanuel Chomarat, fondateur du site, recense « *30 % d'utilisateurs quasi systématiques* » et affirme avoir de plus en plus de clients. Ce succès tiendrait à la simplicité du service : « *Le diplôme est un critère binaire. On l'a ou on ne l'a pas. Au contraire, la vérification des expériences ne s'automatise pas.* » Pour Florian Mantione, l'attitude des recruteurs est à mettre sur le compte du pragmatisme : « *Quand il trouve un candidat qui colle à peu près, l'employeur ne va pas fouiller trop loin dans son passé* ». La législation autorise pourtant l'entreprise à contacter les précédents employeurs si le candidat en est informé.

Ce qui est vrai pour des recrutements de débutants ne l'est plus quand les postes deviennent importants. Pas question de se tromper dans le choix d'un responsable clef. Les cabinets chargés de trouver la perle rare sont alors sommés de vérifier l'exactitude des CV de leurs candidats. Les coups de fil de chasseurs aux précédents employeurs de leur proie sont monnaie courante, tout comme les échanges avec d'anciens supérieurs ou collègues du candidat. Objectif : cerner au plus près ses qualités et défauts, ses faits d'armes et son profil psychologique. Côté candidat, plus question alors de tenter d'abuser les recruteurs, sous peine de voir sa réputation rapidement entachée et sa carrière plombée. Petits mensonges, grandes conséquences.

**MARIANNE MEUNIER ET DEREK PERROTTE**