

ACCUEIL >> RECRUTEMENT >> E-RECRUTEMENT & SITES EMPLOI >> CV : COMMENT DISTINGUER LE VRAI DU "FAKE" ?

E-RECRUTEMENT & SITES EMPLOI

CV : COMMENT DISTINGUER LE VRAI DU "FAKE" ?

Mis à jour le 14/02/2018 / Publié le 12/02/2018

Plus d'un CV sur deux (65%) serait faux ou contiendrait de petits arrangements avec la réalité...



Après les "fake news", voici les faux CV, bien plus fréquents qu'on ne l'imagine. C'est ce qui ressort d'une étude menée par Florian Mantione Institut*. Florian Mantione, président fondateur du cabinet, nous en dit plus.

Quelles sont les principales conclusions de votre étude ?

C'est un sport national que d'enjoliver son CV ! 85 % des candidats déclarent normal "d'arranger" un peu leur CV. Mais si le pourcentage des faux CV demeure élevé (65%), il est tout de même en baisse par rapport à notre précédente étude (75%). Les réseaux sociaux justifient en partie cette tendance car les employeurs les utilisent de plus en plus pour vérifier les informations du CV.

Pourquoi ces mensonges ?

A cause de la forte concurrence entre candidats et d'une situation économique tendue. On note aussi la totale déculpabilisation des jeunes devant ces mensonges, car ils ne risquent rien ! S'ils sont démasqués, la faute incombe à l'employeur qui n'aura pas pris le temps de vérifier l'exactitude du CV. De plus, un CV falsifié n'entraîne pas nécessairement un licenciement, sauf lorsque la fonction exige un diplôme précis, comme c'est le cas dans les professions réglementées.

Quelles sont les falsifications les plus courantes ?

Beaucoup mentent sur leur diplôme, que l'on peut aujourd'hui acheter ou falsifier facilement grâce à des logiciels simples d'accès. Il est également courant de gonfler ses responsabilités, ou encore de s'approprier les réalisations d'autres personnes.

Avez-vous un souvenir de "faux CV" ?

Un candidat se déclarant diplômé de Sup de Co Toulouse promotion 72, dont j'étais moi-même issu. Seul bémol : je ne me souvenais pas de lui ! Quelques vérifications plus tard, je me suis aperçu qu'il avait bien suivi une courte formation au sein de cette école de commerce la même année, sans en avoir le diplôme.

Que conseillez-vous aux recruteurs ?

Je recommande de créer et d'utiliser une grille d'analyse du CV afin d'apprécier l'adéquation entre le profil du candidat et les compétences recherchées. Chaque poste doit répondre à une grille avec des éléments standards et d'autres plus spécifiques au poste. Il faut y distinguer le savoir (diplôme, langue, logiciel) du savoir-faire au regard des tâches demandées (Ont-elles déjà été effectuées par le candidat ? A-t-il bien été formé pour les réaliser ?) puis observer le contexte professionnel (secteur d'activité, taille de l'entreprise...) sans oublier d'être attentif aux éléments de présentation.

Comment décourager les faux CV ?

En inversant le processus d'élimination, c'est à dire en chargeant le candidat de se prononcer sur le maintien ou non de sa candidature. Cela suppose de lui envoyer un document de synthèse présentant l'entreprise, le poste et le profil du candidat recherché. Cette façon d'aborder la question entraîne implicitement une "auto élimination" des candidats qui ne se sentent pas légitimes. Ensuite, il est conseillé de demander les diplômes (de préférence les originaux), les certificats de travail et les trois derniers bulletins de salaire. Et bien sûr se fier à son expérience et observer la cohérence du parcours du candidat relativement à son âge et ses capacités.

Comment déjouer les « pros » du mensonge ?

Tout se joue durant l'entretien. Il faut se montrer très rigoureux : poser des questions précises afin d'obtenir des réponses sous forme de chiffres, d'exemples et autres faits concrets. De même, ne pas hésiter à demander aux candidats de dessiner les organigrammes des entreprises pour lesquelles ils ont travaillé afin de comprendre leur position hiérarchique. Pour déjouer les plus malins, il est possible d'informer le candidat de futurs contrôles auprès d'anciens employeurs sous condition d'obtenir son accord. Les réactions sont souvent intéressantes.

Propos recueillis par Frédérique Guénot

** Etude qualitative et quantitative menée en Occitanie en janvier 2018 basée sur 100 entretiens avec des candidats et un questionnaire envoyé à 1000 entreprises.*



Votre adresse e-mail

Recevoir la newsletter