

7^{ème} étude sur les CV Trompeurs

Réalisée en Janvier/Février 2013 par le FLORIAN MANTIONE INSTITUT

Florian MANTIONE Augustin VALERO Loïc DOUYERE



Accédez à notre site en flashant le code ci-dessus

LES PRECEDENTES ETUDES

La première étude a été effectuée en 1989 suite à un candidat qui avait marqué sur son CV :

« Diplômé de l'ESC Toulouse 1972 ».

Il se trouve que j'ai été diplômé de l'ESC Toulouse en 1972 et qu'il s'agissait donc d'un imposteur !!!

Cela a été la révélation et j'ai décidé d'interroger les employeurs sur leurs mésaventures avec des candidats malhonnêtes et des candidats sur les motivations de falsifier leur CV.

Depuis 1989, le Florian Mantione Institut a réalisé 6 études, toutes allant dans le même sens : le CV vrai, reflétant la réalité n'existe qu'en toute petite proportion.

Ces études ont été reprises par les institutionnels dont l'APEC et l'ANPE (l'ancêtre de Pôle Emploi), par l'ensemble des journaux ou magazines nationaux : Le Monde, le Figaro, Libération, le Nouvel Observateur, les Echos, l'Express, le Point, Capital, Management, l'Entreprise, le Nouvel Economiste, Entreprise et Management, Défis, le Moniteur, Usine Nouvelle, Franchise Magazine, ... dans les Sites Internet et Job boards comme Keljob.com, Focus RH, Newzy.fr, IndiceRH.net, Le journal du net, ... et par les télévisions :

- France 3 : interview de Philippe Bouvard le 26 Avril 1989
- France 2 : journal de 20h de Laurent Delahousse du 23 Juin 2012
- TF1 : journal de 20h de Claire Chazal du 2 Septembre 2012

L'ensemble des articles sont consultables à partir du lien suivant :

http://www.florianmantione.com/services_aux_journalistes.php



Pressbook

L'ACTUALITE RECENTE

Jean-Philippe Gaillard, directeur de l'aéroport de Limoges embauché en novembre 2011 avait un CV impressionnant : ingénieur diplômé de l'Enac, pilote de chasse, héros de guerre... Avec un casier judiciaire vierge. Tout était faux. Il a été condamné à 2 ans de prison.

L'employeur, en l'occurrence la CCI de Limoges, n'avait pas vérifié l'exactitude des informations mentionnées sur le CV.

Scott Thompson, le directeur général du groupe YAHOO a également embelli son CV. Le dirigeant avait en effet indiqué détenir un diplôme en science informatique. Or ce dernier est seulement titulaire d'un examen de comptabilité ! En Mai 2012 le groupe s'en sépare après 5 mois d'activité.

Encore une fois, aucun contrôle préalable n'avait été pratiqué !!!

A croire que les mauvaises expériences ne servent pas de leçon !!!

Les résultats clés de l'étude :

75% des cv sont trompeurs

90 % des candidats déclarent normal d'arranger leur cv

2 employeurs sur **3** ne font aucun contrôle du CV...

Depuis 2009, **+5%** de CV trompeurs constatés du fait de la crise et d'internet

LA METHODOLOGIE UTILISEE

Vis-à-vis des candidats :

- Entretiens avec 100 candidats par téléphone ou en face à face afin de déterminer leur motivation et leur stratégie dans la rédaction de leur CV.

Vis-à-vis des entreprises :

- Questionnaire envoyé par mail à 1000 entreprises : 352 retours
- Entretiens avec 50 entreprises (DRH ou chef d'entreprise de PME) : par téléphone ou en face à face.

Le quantitatif et le qualitatif permet d'apprécier la "représentation" qu'ont les chefs d'entreprise de PME ou les DRH des comportements des candidats à partir de faits réels.

DEFINITION DU CV TROMPEUR

Un CV trompeur est un CV :

- qui ne reflète pas la vérité
 - * **soit dans la forme** : les candidats disposent de plusieurs CV qu'ils utilisent en fonction de l'offre à laquelle ils répondent. Ils développent un aspect qui correspond exactement à ce qui est recherché.
 - * **soit dans le fond** : les candidats mentent de manière éhontée en s'attribuant de faits inexistantes.
- qui présente un profil en adéquation aux attentes du recruteur
 - * soit en se valorisant
 - * soit en se dévalorisant

*Un CV sera considéré comme "trompeur" dès l'instant où il contient **un** élément ne reflétant pas la vérité*

MOTIVATION DES CANDIDATS

90 % des candidats déclarent normal d'arranger leur cv.

Phrases exprimées par les candidats lors de l'étude :

- "La concurrence est plus exacerbée"
- "Les tensions sont plus grandes par rapport aux diplômes, à l'âge..."
- "Il faut bien se vendre"
- "On m'a conseillé d'écrire cela..."
- "Les employeurs aussi ne disent pas toujours la vérité"
- "Le risque est minime"
- "On est de mieux en mieux formés"
- "Avec Internet et la saisie en ligne, c'est maintenant plus facile...car on peut commettre des « erreurs de saisie »"

Souvent les candidats n'ont pas la sensation de tromper le recruteur. Mais quand on demande des précisions sur les dates, sur les responsabilités exercées, sur la rémunération exacte, la vérité est tout autre...

STRATEGIE DES CANDIDATS

La stratégie est simple et consiste à **adapter son CV à l'Offre d'emploi** pour obtenir un entretien.

L'employeur est bien obligé de se découvrir en listant les pré-requis en terme de

- Savoir
- Savoir-Faire
- Savoir-Etre

Le candidat insérera donc dans son CV des éléments exagérés ou minimisés correspondant exactement à ce que l'employeur recherche.

Souvent le candidat est très honnête, voir candide, en développant dans son CV ce qui est la réalité.

Mais ce qui est grave, c'est que souvent les employeurs ou les consultants, leur conseillent de procéder à certaines « modifications »...

LES 8 ELEMENTS DE « MODIFICATION »

1. Les diplômes
2. Le poste occupé
3. La durée réelle des postes successifs
4. Les responsabilités réelles
5. Les langues étrangères
6. La rémunération réelle
7. Les activités extra-professionnelles
8. L'adresse

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

x %

Rarement

y %

Souvent

z %

Toujours

w %

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

1. LES DIPLOMES

Le candidat s'attribue un faux diplôme :

<i>Jamais</i>	<i>Rarement</i>	<i>Souvent</i>	<i>Toujours</i>
8	58	33	1

- **Tromperie sur la forme :**

"Formation" au lieu de "Diplôme"

Sigle incompréhensible : diplôme de l'ESTHI...

- **Tromperie sur le fond :**

Le mot diplôme apparaît clairement alors qu'il n'existe pas

Exagération du diplôme : maîtrise pour le DEUG

Equivalence imaginaire entre un diplôme étranger et français

Achat d'un diplôme sur Internet

Le candidat élimine un vrai diplôme :

- il en possède déjà plusieurs (et ne retient que les derniers afin d'éviter de faire peur au recruteur)

- il "supprime" celui qui n'est pas pertinent par rapport au poste proposé (BTS de secrétariat de direction pour une Assistante RH réorientée par le CNAM)

- le diplôme montre une trop grande réorientation de carrière

2. LE POSTE OCCUPE

Le poste occupé correspond à la réalité :

<i>Jamais</i>	<i>Rarement</i>	<i>Souvent</i>	<i>Toujours</i>
10	34	48	8

- Nature floue des contrats : stage, qualification, apprentissage...
- Transformation de sa place dans l'organigramme
- Transformation du secteur d'activité : « agroalimentaire » au lieu de RICARD
- Transformation des titres :
 - . Directeur à la place de Responsable
 - . Team Manager à la place de Chef d'équipe
- Elargissement du secteur géographique

3. DUREE REELLE DES POSTES SUCCESSIFS

La durée réelle des postes correspond à la réalité :

<i>Jamais</i>	<i>Rarement</i>	<i>Souvent</i>	<i>Toujours</i>
6	30	54	10

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

- les "trous" sont évités :
 - 1995 - 1999 : ...
 - 2000- 2006 : ...
 - Depuis 2007 : ...
- des emplois "courts" sont supprimés
- les stages sont intégrés dans les expériences professionnelles (alors qu'un bon recruteur peut tout comprendre...)

4. LES RESPONSABILITES REELLES

Le candidat exagère ses responsabilités réelles :

<i>Jamais</i>	<i>Rarement</i>	<i>Souvent</i>	<i>Toujours</i>
5	20	72	3

Cela porte sur :

- *le niveau de la fonction*
- *l'importance de la responsabilité d'encadrement*
- *le degré d'autonomie et d'initiative*
- *le degré de responsabilité des décisions*
- *le degré d'implication dans la conduite d'un projet*
- *le candidat jongle entre le "JE" et le "NOUS"*

Si le CV insiste plus sur les « compétences » que sur l'historique ou le détail d'un poste : le recruteur a intérêt à approfondir...

Le candidat minimise ses responsabilités :

- quand il postule à un emploi de plus faible niveau

Exemple : il postule à poste de commercial après avoir été directeur commercial...

- pour ne pas "effrayer" le recruteur

Exemple : en tant qu'ancien chef d'entreprise

- pour que cet "handicap" ne s'ajoute pas à d'autres

Exemple : celui de la rémunération

5. LES LANGUES ETRANGERES

Le candidat surestime ses connaissances des langues étrangères :

<i>Jamais</i>	<i>Rarement</i>	<i>Souvent</i>	<i>Toujours</i>
6	21	62	11

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

- le manque de pratique
- la seule connaissance scolaire
- l'usage dans la vie courante et non dans les affaires
- Le manque de repère pour s'évaluer : il n'y a pas de standard (sauf pour le TOEFL et le TOEIC)

6. LA REMUNERATION REELLE

Le candidat augmente sa rémunération actuelle :

<i>Jamais</i>	<i>Rarement</i>	<i>Souvent</i>	<i>Toujours</i>
17	33	37	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

L'usage des faux bulletins de salaire apparaît de plus en plus

7. LES ACTIVITES EXTRA PROFESSIONNELLES

Le candidat exerce vraiment l'activité extra-professionnelle mentionnée :

<i>Jamais</i>	<i>Rarement</i>	<i>Souvent</i>	<i>Toujours</i>
25	49	22	4

- La pratique est ancienne
- L'influence des "conseillers" : sport d'équipe et/ou sport individuel
- Temps important consacré à l'activité ou image de l'activité : élu municipal, sport de compétition...
- Inférence (cela laisse supposer que...) : trésorier d'un club de cyclotourisme (alors que le candidat est le père d'un pratiquant...)

8. L'ADRESSE

Le candidat habite réellement à l'adresse indiquée :

Jamais

5

Rarement

8

Souvent

11

Toujours

76

- « On nous conseille d'éviter les adresses ayant mauvaise réputation »
- « Si je réponds à une entreprise parisienne, j'indique une adresse parisienne »
(chez un ami)

LE HIT PARADE DES TROMPEURS

1 – Les « Commerciaux »	75 % d'entre eux sont concernés
2 – Les « Managers »	52 % d'entre eux sont concernés
3 – Les « Techniciens, Ingénieurs »	36 % d'entre eux sont concernés
3 – Les « Administratifs »	26 % d'entre eux sont concernés

LE CONTRÔLE DES INFORMATIONS

2 employeurs sur 3 ne font aucun contrôle du CV...

Quand le contrôle existe, il s'opère :

	<i>Jamais</i>	<i>Rarement</i>	<i>Souvent</i>	<i>Toujours</i>
- auprès du précédent employeur	5	20	61	14
- auprès des références professionnelles citées	11	46	38	5
- auprès des références morales citées	44	39	14	3
- auprès de l'école dont le candidat est diplômé	38	33	26	3

Quand le contrôle existe, la vérification est pratiquée par :

	<i>Jamais</i>	<i>Rarement</i>	<i>Souvent</i>	<i>Toujours</i>
<i>l'employeur lui-même (PME)</i>	19	10	28	43
<i>un collaborateur (service RH)</i>	34	36	24	6
<i>un organisme</i>	48	32	13	8

LE RESULTAT DU CONTRÔLE DES INFORMATIONS

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

<i>Jamais</i>	<i>Rarement</i>	<i>Souvent</i>	<i>Toujours</i>
<i>13</i>	<i>54</i>	<i>28</i>	<i>5</i>

Ce résultat d'un **tiers** d'élimination est important car il montre l'utilité du contrôle.

Il devient trop « dangereux » de ne pas l'utiliser.

L'INFLUENCE D'INTERNET

Remplir un dossier de candidature sur Internet :

- 2/3 des candidats sont incités à tricher car « la tromperie est mise sur le compte de l'erreur de saisie »
- 1/3 des candidats remplissent de la même manière un dossier manuscrit ou un dossier informatisé

LE PARADOXE D'INTERNET

- Le DEFENSEUR DES DROITS (ex HALDE) est très vigilant sur les informations demandées aux candidats
- Alors que certains candidats sont « exhibitionnistes » sur des réseaux sociaux : FACEBOOK, VIADEO, LINKEDIN...
- 18 % des recruteurs utilisent les réseaux comme moyen complémentaire d'information.
- 5% constate un décalage entre le CV et l'info contrôlée.

LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

- Les employeurs sont de plus en plus sensibilisés à ne pas discriminer dans le cadre d'un recrutement
- La loi sur la non-discrimination porte ses fruits sur les éléments suivants : âge, nationalité, prétendue race, couleur de peau, origine nationale ou ethnique, handicap, orientation sexuelle, conviction religieuse ou philosophique, état de santé, Caractéristiques physiques...
- Il est, bien sûr, difficile de quantifier le décalage existant entre le « déclaratif » et la réalité... car les employeurs sont vigilants.

CONCLUSION : LES EVOLUTIONS

La comparaison entre les différentes 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.

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.

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 et demandent des explications. 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.