Recrutement : sachez démasquer les imposteurs

Faux diplômes, expériences imaginaires, responsabilités exagérées… Plus d'un CV sur trois serait enjolivé ou carrément truqué. En cas de doute, une petite enquête s'impose.

Plus c'est gros, plus ça marche. C'est ce qu'a dû se dire Jacques Labeyrie en décrochant le poste de directeur de l'Ecole centrale de Lyon, en mars 2005. Parce qu'il trouvait sans doute son diplôme d'une école normale d'instituteurs un peu long à décliner, il a prétendu être «normalien». Et, pour faire bonne mesure, a ajouté sur son CV une agrégation de mathématiques, qu'il n'avait jamais passée. Le conseil d'administration de l'école n'a découvert le pot aux roses qu'au bout de dix mois. Toute la presse locale s'est alors emparée de l'affaire et l'imposteur a finalement démissionné, officiellement «pour convenances personnelles»…

Ce cas n'est pas isolé. Simple retouche cosmétique ou franche malhonnêteté, le bidonnage de CV est une pratique courante en France. Selon une enquête nationale réalisée en 2001 par le cabinet français Florian Mantione Institut, 75% des demandeurs d'emploi exagèrent les responsabilités qu'ils ont exercé, 56% masquent leurs périodes d'inactivité en allongeant la durée de leurs missions et 36% mentent carrément sur leurs diplômes. Rien d'étonnant : toujours selon cette étude, seulement un employeur sur deux vérifie les informations communiquées par les candidats. On est loin des pratiques en vigueur outre-Atlantique, où le «background check» (vérification de cursus) est la règle dans 80% des cas.

Cette précaution relève pourtant du simple bon sens, car les performances, la réputation et la sécurité de l'entreprise sont en jeu. Pour éviter les mauvaises surprises, menez votre petite enquête avant chaque recrutement important. Sans oublier d'en avertir les candidats au préalable, comme l'impose le Code du travail.

Vérifiez l'authenticité et le niveau des diplômes

Un parchemin de Harvard ou de Berkeley ? C'est cinq ans de labeur… ou environ 500 dollars sur un site de faussaires comme le chinois www.backalleypress.com. Les félicitations du jury ne coûtent que 25 dollars de plus ! Ces aigrefins qui délivrent en 48 heures par la poste des brevets internationaux plus ou moins bien imités sont légion sur le Net. Rares sont ceux qui proposent des contrefaçons de diplômes français, mais avec un scanner, un logiciel de retouche et du savoir-faire, on peut en fabriquer une soi-même.

Alors, si vous avez un doute sur un candidat, ne vous contentez pas de lui demander une copie de son parchemin pour vérifier sa formation. Consultez aussi l'annuaire des anciens de son école ou contactez son université. Et sachez qu'Internet peut vous venir en aide. Moyennant un abonnement forfaitaire de 1 500 euros par an, le site Verifdiploma.com, par exemple, vous indiquera en quelle année un postulant a décroché son diplôme et quel était le contenu exact de son cursus. Une des

Audrey Der Kasparian
Responsable RH d'AOL France

"Les jeunes résistent rarement à un tir nourri de questions"

«Sur le papier, son CV était parfait. Mais un détail m'a fait tiquer dans la partie consacrée à l'expérience professionnelle. Ce jeune cadre prétendait avoir monté un business plan pour un précédent employeur lors d'un stage de trois mois. Je l'ai donc interrogé sur cette mission. Qui était son référent ? Combien de personnes comptait son équipe ? Ses réponses évasives ne m'ont pas convaincue. Et mes doutes se sont confirmés lorsque j'ai évoqué son salaire. Il m'a annoncé un montant exorbitant pour un profil comme le sien. J'ai creusé en lui demandant la part de fixe et de variable dans sa rémunération. Pour, finalement, me rendre compte qu'il avait compté ses primes, son treizième mois, sa mutuelle, ses Ticket-Restaurant et sa place de parking. C'était fini. Les jeunes falsificateurs résistent rarement à un flot nourri de questions.»

PHOTO : FRÉDÉRIC ALBERT POUR MANAGEMENT

esbroufes les plus fréquentes consiste à se vanter d'être un ancien dès qu'on se trouve un lien quelconque avec un établissement réputé. «Comme ce candidat, soi-disant un ancien de l'ESCP et qui, en réalité, sortait d'une école de commerce de Beyrouth partenaire de la prestigieuse institution parisienne», se souvient Emmanuel Chomarat, cofondateur de Verifdiploma.

Méfiez-vous aussi de la façon dont la formation est présentée. Par exemple, la mention «ancien élève de l'IEP de Paris» peut signifier que l'intéressé a suivi les cours mais n'a jamais réussi ou passé l'examen final. Pour les cadres de haute volée se targuant d'une formation à l'étranger que vous ne connaissez pas, vous pouvez aller jusqu'à recourir à une agence internationale de renseignements, telle que Kroll (Krollworldwide.com), qui propose, entre autres, ce genre d'enquête.

Approfondissez le passé professionnel du candidat

L'expérience est une des parties du CV les plus faciles à enjoliver. Car s'il faut beaucoup de malhonnêteté pour mentir sur ses diplômes, on peut travestir la réalité de son parcours professionnel par simple approximation et en se croyant presque de bonne foi. Cas types : le candidat en début de carrière qui présente son stage de fin d'études comme un premier job, ou celui qui triche un peu sur les dates pour allonger la durée de ses collaborations. Florence Guebey, directrice des rédactions des Agences TV (filiale d'Hachette Filipacchi Médias), traque systématiquement ce genre de tromperie. «Une mission réalisée entre 1999 et 2000 peut avoir duré deux ans comme deux semaines», ironise-t-elle. Gare aussi aux approximations sur les intitulés de poste : il n'est pas rare qu'un chef de produit se fasse passer pour un directeur commercial et on voit même des chargés de recrutement se ▶▶▶

Appeler les anciens employeurs est très instructif, à condition de

baptiser DRH. En cas de doute, il suffit d'appeler le standard de l'employeur. «M. Martin est-il bien directeur des ventes chez vous ? J'ai un courrier à lui envoyer et je ne voudrais pas commettre d'impair…» Vous serez aussitôt fixé sur les responsabilités réelles exercées par le candidat.

Autre grand classique : le projet valorisant que l'on s'approprie. «Pour démêler le vrai du faux, il faut entrer dans le détail en demandant au candidat des informations précises, recommande Flore Ozanne, directrice du cabinet de recrutement Ozanne Conseil : des dates, des faits et des résultats. S'il s'emmêle, c'est mauvais signe.» Dès qu'une ligne du CV vous paraît mériter un approfondissement, ouvrez un feu nourri. «Vous avez conduit une certification ISO en deux mois. Quelle était votre implication personnelle dans ce projet ? Quelles difficultés avez-vous rencontrées ? Quels aspects de la mission vous ont demandé le plus d'efforts ? Sur quels critères avez-vous été évalué ?»

Vous pouvez aussi mettre le candidat en situation. C'est systématique chez AOL, où l'on organise des sessions d'une heure et demie pour chaque métier : un attaché de presse devra rédiger un communiqué, un chef de produit analyser un «business case», un comptable réaliser un passage d'écriture, etc. Et si les compétences requises sont très techniques, faites-vous aider par un spécialiste de l'entreprise. Il démasquera vite les imposteurs.

Demandez des références et n'hésitez pas à les contacter

Aux Etats-Unis, on n'embauche pas sans appeler les anciens employeurs et les principaux clients cités dans un CV. En France, c'est plus rare, mais tout aussi recommandé. «J'ai récemment reçu un ingénieur qui prétendait avoir dirigé un service de 20 personnes, raconte Flore Ozanne. Mes doutes ont été confirmés par son ancien patron : il faisait simplement partie de l'équipe.» Evidemment, pas question d'appeler l'employeur si le candidat est toujours en poste. Par ailleurs, pour être en parfaite conformité avec la loi, vous ne pouvez contacter que les références fournies par l'intéressé lui-même. Mais rien ne vous empêche de les lui demander durant l'entretien, sa réaction vous en dira long. Un commercial affirme avoir décroché un gros contrat ? Demandez-lui le nom de son interlocuteur et la permission de le joindre. «Face à ce genre de question, j'ai vu des candidats se décomposer et être incapables de fournir un seul nom», raconte Patrice de Dompsure, du cabinet de conseil en ressources humaines Discerner.

Si vous appelez un ancien employeur, soyez clair et précis. Evitez les questions fermées et floues, comme «Etiez-vous content de lui ?». Demandez plutôt quel était le périmètre des activités du candidat, quelles innovations il a apporté sur son dernier projet, de quelle manière il se comporte quand il est stressé ou encore si votre interlocuteur serait prêt à retravailler avec lui. «Même le meilleur ami de l'intéressé finira par lâcher des informations intéressantes», assure Pierre Pupier, président d'Addill, un cabinet de chasseurs de têtes. Veillez enfin à recouper ces renseignements par une enquête auprès de votre propre réseau. En garantissant bien entendu à vos contacts la plus stricte confidentialité.

Testez en entretien la maîtrise des langues étrangères

«Anglais : bilingue». Voilà sans doute le mensonge le plus répandu sur un CV. Chez Microsoft, la question est vite réglée : «Je bascule en anglais en plein milieu de l'entretien, une méthode radicale», témoigne Isabelle Lechanteur, directrice commerciale chez le géant du logiciel. Mieux vaut alors aborder des sujets généraux, pour évaluer

Prudence avec les détectives privés !

Pour les recrutements stratégiques, les grands groupes refusent de prendre le moindre risque. C'est pourquoi ils font parfois appel à des détectives privés. Légalement, ceux-ci ne peuvent vérifier que les informations fournies par le candidat. Ils ont donc besoin d'un questionnaire d'embauche précis et détaillé, qui leur fournira un maximum d'éléments. Attention : les questions portant sur les mœurs, les convictions religieuses ou politiques ou l'engagement syndical n'ont pas à être abordées. Dans les faits, il arrive que les détectives s'affranchissent de ces limites et communiquent sous le manteau des informations confidentielles. Voire fouillent dans le passé judiciaire du candidat. Mieux vaut leur demander de rester dans le cadre de la loi. En effet, l'entreprise peut être poursuivie si le limier est pris en flagrant délit d'atteinte à la vie privée.

PHOTOS : GETTY - DR

les interroger avec finesse et précision

l'aisance du candidat, plutôt que des sujets strictement professionnels, qui ne vous renseigneront que sur sa maîtrise du langage technique.

Si vous-même ne possédez pas un niveau suffisant, demandez le nombre de points obtenus au Toeic (Test of English for International Communication). En deçà de 800 points, méfiance… Vous pouvez aussi faire appel à des sociétés comme Leveltel (www.leveltel.com) qui réalisent des évaluations téléphoniques pour 25 euros.

Ne vous laissez pas abuser par les prétentions salariales

Rares sont les entreprises qui réclament les derniers bulletins de salaire aux candidats qu'elles embauchent. A tort. Beaucoup ont tendance à travestir la réalité pour justifier leurs prétentions, surtout dans les professions commerciales. «Cela fait partie du jeu, mais jusqu'à un certain point», estime un chasseur de têtes spécialisé dans les profils internationaux. Commencez par demander à votre DRH quelles sont les moyennes pratiquées dans le métier du candidat. Si vous le trouvez trop gourmand, sondez-le en lui posant des questions précises sur le sujet. «Quelle était votre part de fixe et de variable ? Pour obtenir la prime maximale, fallait-il atteindre ou dépasser les objectifs ? Quel en était le mode de calcul ? Votre rémunération était-elle versée sur douze ou treize mois ? En net ou en brut ?» Il n'en faut parfois pas davantage pour qu'un baratineur perde pied. Sachez cependant faire la part des choses : votre candidat peut être simplement mal à l'aise.

Et si, après cette discussion approfondie, vos doutes persistent sur l'honnêteté de votre interlocuteur, appliquez la méthode de l'inspecteur Columbo : celle de la question piège glissée entre deux portes au moment du départ. «Je raccompagne toujours les candidats jusqu'à l'ascenseur en leur confiant les doutes que j'ai pu avoir sur tel ou tel point, témoigne Patrice de Dompsure, du cabinet Discerner. A ce moment-là, ils ont tendance à se relâcher. Et c'est souvent quand la pression est retombée que les imposteurs se trahissent.» ■

Marie Peronnau

France Télécom est un des rares grands groupes à demander à ses recrues un extrait de casier judiciaire.