

Démission du patron de Yahoo : les CV servent-ils encore à quelque chose ?

L'objectif d'un CV est d'obtenir un entretien. Dès lors, coûte que coûte, le candidat se fond dans un idéal, la récente affaire du CV erroné de Scott Thompson, le DG de Yahoo! étant un exemple supplémentaire. Le fameux curriculum vitae est-il toujours un outil fiable pour recruter ?

Avec Grégory Herbé

Scott Thompson, le DG de Yahoo ! accusé d'avoir menti sur son CV en se disant diplômé d'un Master -qui n'existait pas à l'époque à laquelle il a réalisé ses études, détient une société cotée au NASDAQ, d'une capitalisation boursière de 18, 92 milliards de dollars employant 14 000 personnes dans le monde... quelle référence !

Au delà de l'exemple, il s'agit d'une réelle problématique: **le CV comme on le connaît aujourd'hui est-il toujours un outil fiable pour recruter ?**

En tant que recruteur, **nous observons que beaucoup de candidats exagèrent leur CV, voire mentent. Le CV est devenu au fil des années et de son utilisation, notamment grâce à internet, un outil de marketing personnel.** Les tendances sont diverses, les conseils varient eux aussi, doit-on mettre sa photo, le logo des sociétés, sortir du lot graphiquement ?

Les recruteurs sont affirmatifs, il est préférable d'avoir travaillé minimum deux ans dans une société et pas plus de cinq, éviter de mettre sa photo, utiliser une police sobre, ne pas trop écrire, mais suffisamment, mettre des chiffres, le tout rédigé en une page...

Les annonces d'emploi restent le modèle que les candidats utilisent pour construire leur CV. Ces annonces demandent presque toujours les mêmes compétences, grandes écoles de commerce, d'ingénieurs, expériences très précises dans un domaine, avec des multiples de cinq en terme d'expérience. **Le candidat se colle à ces descriptions pour rédiger son CV au plus près de l'annonce, alors quand la réalité n'est pas exactement celle attendue, il arrive que le candidat adapte, améliore, étende, maquille, ou omette certains aspects.**

Nous voyons souvent des titres de postes alambiqués dans les CV comme « Sales Executive Manager ». Ecrire cela à pour but de séduire le candidat potentiel qui aime à penser qu'il postule à un poste de manager plutôt qu'à un poste de télévendeur. Tout est question de vocabulaire.

Le CV ne s'apparente donc qu'au reflet de ce que le marché de l'emploi propose, mais la pression psychologique et sociale pour trouver un poste est telle, que le CV change et s'adapte. Le candidat devient alors « caméléon » en fonction de l'annonce et du marché de l'emploi.

L'objectif d'un CV est d'obtenir un entretien alors, coûte que coûte, le candidat se fond dans un idéal Cette sélection est problématique et l'exercice est périlleux, car tôt ou tard, on découvre que le candidat ne parle ni anglais ni russe.

Le CV, outil incontournable du recrutement est-il en train de mourir ? En tout cas, il n'est plus utilisé à bon escient. Son utilisation est détournée et trop souvent galvaudée. **Nous nous rapprochons de plus en plus du modèle anglo-saxon correspondant à une synthèse, un initiateur de conversation, un trait d'union entre l'offre et la demande permettant d'accéder aux sacro-saints entretiens.**

Le résumé des compétences se développe, permettant au recruteur d'identifier son interlocuteur efficacement. Le recruteur passe par les réseaux sociaux de manière complémentaire afin de peaufiner l'avis qu'il tend à se faire sur le support qu'est le CV.

Les méthodes de recrutement sans CV se développent, l'adéquation de compétences, quelque soit leur origine sectorielle a le vent en poupe. Tout recruteur a au mois une fois, laissé passer une « pépite » suite à une mauvaise interprétation du CV, pourquoi donc s'obstiner à utiliser le CV ? La question reste entière.

Le « matching » de compétences, méthode de recrutement encore isolée, permet au recruteur de lister ses attentes, au candidat de répondre à un test permettant de révéler ses compétences, et de manière très pragmatique, via un logiciel puissant, on obtient un comparatif. Ceux ou celles qui se rapprochent des 100% correspondent théoriquement au poste.

Le recrutement sans CV pourrait être une solution équitable mais n'oublions pas que le CV représente un « inventaire à la Prévert » des réalisations et donc des fiertés de chaque individu. La tentation d'enrober la réalité est présente à chaque ligne lors de la rédaction du CV, car il existe un besoin de paraître et le recrutement n'est jamais qu'une comparaison pour le recruteur et une compétition pour le candidat.

Le problème réside dans le fait que le candidat ignore avec qui il va être comparé, donc il a tendance à « maximiser ses chances ».

Le mensonge de Scott Thompson remet-il en cause sa carrière et ses compétences ? Non, son intégrité surement. Mais le recruteur l'aurait-il sollicité si ce dernier n'avait pas affiché cette formation ? Non. **C'est pourquoi aujourd'hui le bien fondé du CV est remis en question.**