

A QUOI RESSEMBLE
LE CURRICULUM
VITAE D'UN
CANDIDAT ATTEINT
DE TROUBLE
BIPOLAIRE ?

SAMIA RICHLE, PSYCHOLOGUE
PSYCHOTHÉRAPEUTE FSP

Les spécialistes du recrutement recommandent d'accorder le plus grand soin à la présentation du CV lors d'une postulation. Cela commence par le choix d'une police de caractère, assez réduite pour faire tenir toute l'information sur une page, pas trop tout de même, pour que la lecture reste agréable. Les informations essentielles (domaines d'activité, fonctions, compétences, responsabilités) doivent se détacher clairement et permettre une rapide vue d'ensemble. Les recommandations les plus récentes préconisent une présentation par champs de compétences plutôt que selon une séquence chronologique. Ensuite, si la chance vous sourit, viendra l'étape de l'entretien d'embauche. A ce moment, le candidat devrait savoir se montrer à l'aise, curieux, franc, tout en se reconnaissant bien entendu le droit de ne pas tout dire. Pour parvenir à cette calme assurance, mieux vaut en réalité ne rien avoir à cacher. Les femmes qui postulent avec l'idée en tête d'avoir bientôt un enfant le savent bien. Ceux qui tentent de décrocher leur premier « vrai job » savent aussi à quel point il est malaisé de faire valoir des expériences qu'ils n'ont pas encore.

Alors qu'en est-il du candidat diplômé, qualifié *ET* atteint de trouble bipolaire ? Tandis que séminaires, manuels et offres de coaching se multiplient pour guider le chercheur d'emploi dans ses démarches, nous nous demandons si et comment se traduit la maladie au niveau du curriculum vitae. Nous doutons peu en vérité que, malgré toute l'ingéniosité et le soin apportés à sa présentation, notre candidat court à chaque étape le risque de se trahir.

LE CV DE JACQUELINE

Prenons le cas de Jacqueline* qui a bien voulu nous confier son « histoire professionnelle ». Il s'agit d'une jeune femme, âgée d'un peu moins de 40 ans, soignée, au regard expressif. Elle s'exprime avec clarté et précision et il se dégage d'elle beaucoup de douceur. Comme d'autres et peut-être portée par l'envie d'apporter sa contribution à une certaine vision de la justice, elle a choisi le droit au moment de s'orienter dans ses études.

Son CV indique donc qu'elle a obtenu, il y a près de quinze ans, une licence en droit. Un œil attentif remarquera au passage que ce diplôme a été accompli en cinq années, plutôt qu'en trois, tel que le définissait le cursus habituel. Sous la rubrique « expériences professionnelles » figure un premier stage dans une étude d'avocat. Les professionnels dans le domaine savent que ce type de contrat s'étend traditionnellement sur deux ans. Le certificat de travail de Jacqueline fait état de huit mois d'activité seulement. Autre détail, deux années séparent la fin des études de ce premier engagement. La seconde expérience mentionne également un stage. Sa durée est de six mois cette fois-ci, et le certificat de travail précise qu'il y a une interruption de quelques semaines pour cause de maladie. Vient ensuite un emploi en tant que secrétaire juridique. Par recoupement, on peut s'apercevoir qu'il intervient après plus d'un an sans activité. Le certificat de travail précise aussi qu'il s'agit d'une occupation temporaire (évocation d'un lien avec l'assurance chômage). Nouvelle pause. Nouvel engagement en tant que secrétaire juridique. Puis, après plus d'un an d'activité, apparaît un changement d'employeur dans un poste similaire. Une expérience d'une durée de sept mois.

* Prénom fictif.

QUELQUES ASTUCES

Pour tenter de neutraliser les points faibles de son CV et s'inspirant des conseils qu'elle a reçus des professionnels du placement, Jacqueline recourt à certains arrangements. Par exemple, elle regroupe désormais les trois activités de secrétaire juridique dans un même bloc. Cela permet de faire passer au second plan deux changements d'employeur et d'afficher une période assez étendue pour que s'en dégage une apparente continuité. Une condensation qui brouille, en surface, les indications liées aux dates et durées, mais qui ne résisterait pas à la précision exigée par un formulaire, tel qu'il faut en remplir lors d'une postulation dans une structure étatique. Autre manœuvre, qui implique en l'occurrence une entorse à son honnêteté naturelle, Jacqueline s'est résolue à effacer de l'un de ses certificats de travail les lignes relatives à son absence maladie.

ANALYSE DE TEXTE

Les premiers aspects du CV, qui ne peuvent échapper à la vigilance de tout bon responsable des ressources humaines (DRH) sont la quantité des expériences mentionnées et leur brièveté. Ainsi, Jacqueline a travaillé – en tant que stagiaire ou employée – pour six employeurs différents, sur des périodes n'excédant pas, en moyenne, un an. Même avec toutes les précautions cosmétiques d'usage, cette information peut difficilement être contournée et va à l'évidence provoquer un doute, voire un malaise chez le lecteur. Autre point important, les activités ne s'enchaînent pas les unes aux autres. Même noyés dans une présentation habile, ces «trous» n'échapperont malheureusement pas à une lecture attentive. Au contraire, ils induiront une interrogation supplémentaire peu propice à faire pencher la balance du bon côté. Autre signal d'alarme encore, le recruteur risque de buter sur le fait qu'une universitaire aspire à un poste de secrétariat. Dans le meilleur des cas, il peut y voir la garantie d'aptitudes intellectuelles appréciables, mais les chances qu'il ne s'interroge pas aussi à propos de ce glissement semblent faibles. Quant aux certificats de travail, tels que nous les a décrits Jacqueline, aucun n'est de nature à soutenir sa candidature. L'un mentionne un lien avec le chômage, un autre une période de maladie, un autre encore le fait que la mission a été interrompue avant terme. A chaque fois, d'une manière ou d'une autre, un élément vient discréditer l'ensemble.

DE CHAQUE CÔTÉ DU CV

DANS LA PEAU DU RECRUTEUR

Qu'il s'agisse d'un DRH mandaté par l'entreprise ou de l'employeur lui-même, le recruteur est tenu par certains impératifs. Cela peut paraître étonnant, mais celui qui portera le regard le plus sévère sur les dossiers de candidature est à notre avis, non pas le patron embaucheur,

mais le DRH. Tout d'abord, ce dernier est a priori un expert, rompu à l'analyse des CV et lettres de motivations. Autrement dit, rien ou presque ne devrait lui échapper. Et puis, il ne fonctionne pas à l'émotionnel, du moins pas en priorité. Il serait plutôt guidé par un souci d'efficacité et l'ensemble des critères préalablement fixés pour définir le candidat qui correspond le mieux au poste. Ce qu'il recherche en somme, c'est le candidat idéal. Pas seulement pour satisfaire les attentes de son mandataire d'ailleurs. C'est que lui aussi est un employé et que lui aussi doit pouvoir faire la preuve de sa compétence. Or, la qualité de son travail ne se s'évalue pas en fonction du degré de tolérance dont il est capable. Elle se mesure à son aptitude à faire « matcher » besoins du poste et prestations du candidat. Sa marge de manœuvre est donc plus réduite que celle du patron, qui pourrait si l'envie l'en prenait, opter pour des arguments altruistes, sentimentaux, enfin orienter ses choix selon des critères moins rationnels. En attendant, nous imaginons que dans les structures assez importantes pour comprendre un service RH – celles qui seraient le plus à même d'absorber notre candidate bipolaire – sont justement celles dont les mailles du filet seront les plus serrées. A moins que l'embauche d'un certain pourcentage d'employés « handicapés » ou au bénéfice d'un programme d'intégration professionnelle par exemple, ne figure dans leur charte éthique. Dans le cas contraire, la sélection va, telle que nous l'imaginons, consister à ne conserver que les meilleurs dossiers, parmi ceux qui remplissent tous les critères formels définis.

Et si l'on ajoute à cela le fait qu'une annonce d'emploi génère des dizaines de dossiers qu'il va bien falloir trier, nous n'avons plus beaucoup d'illusions en ce qui concerne les chances de notre candidate.

DERRIÈRE LE CV

Jacqueline nous dit avoir peu à peu perdu tout espoir de conserver le minimum de crédibilité requis. « Je n'arrive même plus à y croire moi-même », constate-t-elle. Faire figurer dans un tableau les cinq dernières activités professionnelles est ainsi devenu la source d'un intense découragement pour Jacqueline. S'asseoir à sa table pour constituer un énième dossier est devenu, avec les années, de l'ordre de l'insurmontable. C'est pourtant ce qui l'attend : à la suite du licenciement par lequel s'était soldé le dernier emploi cité plus haut, elle avait pourtant retrouvé un emploi. Il s'agissait à l'origine d'une occupation temporaire qui, au vu de la qualité de ses prestations, a évolué vers un contrat. Un contrat d'auxiliaire. Or, Jacqueline vient d'apprendre la fin prochaine de son engagement, dans le cadre d'une restructuration de son service. Dernière arrivée, première exclue. Alors que la stabilité semblait au rendez-vous, la perspective d'un retour à la case départ redevient

sa hantise : se confronter aux petites annonces, monter un dossier qui tienne la route, se convaincre que tout cela n'est pas vain. Comment justifier que plus de dix ans de vie se résument à trois, quatre, même cinq ans d'expériences professionnelles ? Comment tourner à son avantage le fait d'être passée d'une ambition de juriste au statut de secrétaire ? Quel motif donner aux changements à répétition ? A la brièveté des mandats ? Autant de questions qui sapent son moral et attisent en elle de vifs sentiments d'injustice. Certaines des « irrégularités » de son parcours sont liées à la maladie, mais pas toutes d'ailleurs. L'un des changements d'employeur par exemple a été motivé par l'opportunité d'occuper un poste mieux rémunéré. Une aspiration naturelle et légitime, que personne ne pourrait lui reprocher. Quant à la prochaine rupture, elle découle comme nous l'avons dit de restrictions budgétaires. Rien à voir avec Jacqueline donc, si ce n'est que son parcours n'est peut-être pas complètement étranger au fait que c'est elle qui occupe aujourd'hui le siège éjectable. Et puis il y a le souvenir de ce licenciement, intervenu peu après un entretien d'évaluation qui s'était pourtant révélé très positif. Comment ne pas y voir un lien avec le fait que l'une de ses collègues, en contact avec son employeur précédent, ait eu vent de ses problèmes de santé ?

Et revient une fois encore la question de savoir s'il vaut mieux dire la vérité ou non. Pas au niveau du dossier, bien sûr, mais par la suite, lors d'un hypothétique entretien. Retour d'un autre souvenir pénible : il y a quelques années, Jacqueline a décidé de jouer cartes sur table lors d'un entretien dans une agence de placement temporaire. Par lassitude, dans un élan de sincérité, par curiosité et aussi un peu pour mettre son interlocutrice à l'épreuve. Le résultat ? Après avoir été chaudement remerciée de sa franchise, elle a essuyé le commentaire suivant : « Mais mettez-vous à ma place, je ne peux pas engager ma responsabilité auprès d'un employeur, c'est une question d'honnêteté. » Se mettre à la place de la dame d'en face, assise à son poste de travail, et repartir les mains vides, voilà le résultat. Morale de l'histoire, autant enjoliver la réalité, trouver la parade pour chaque question embarrassante et ma foi, tant pis pour la vérité. Mais ensuite, comment faire cohabiter demi-mensonges, faux-fuyants et crédibilité ?

DE LA SIMPLE OMISSION AU MENSONGE, EN PASSANT PAR UNE RÉALITÉ UN PEU ARRANGÉE

En début de carrière, Jacqueline parvenait encore à justifier l'une ou l'autre particularité de son CV par des versions plus ou moins acceptables. Un voyage, un pépin de santé, la faute à pas de chance, tout cela face à des employeurs sans doute encore enclins à mettre l'aspect brouillon des débuts sur le compte de quelque

erreur de jeunesse. Mais au fil des ans, il devient de plus en plus compliqué, voire impossible, d'éclairer le tout d'une manière qui présente une certaine cohérence, tout en ne portant pas un coup fatal à sa candidature. Jacqueline s'évertue donc à anticiper pour chaque point suspect de son CV une explication plausible. Ainsi par exemple, pour justifier le passage d'une licence en droit à un premier job en tant que secrétaire, elle envisage d'invoquer un « problème de santé », l'ayant à l'époque obligée à revoir ses ambitions à la baisse. Une vérité partielle, destinée à induire l'idée, premièrement que le problème en question concernait sa santé physique, deuxièmement qu'il est entretemps tout à fait résorbé. Il ne lui reste plus ensuite qu'à espérer qu'elle saura se montrer assez convaincante pour que son interlocuteur se contente de cette version très abrégée. Elle croise aussi les doigts pour que ce dernier n'aille pas chercher des informations sur son compte auprès de l'un de ses anciens employeurs. La tâche est donc ardue, puisqu'il s'agit non seulement de gommer les aspérités de son CV, mais surtout de pouvoir par la suite assumer une carte de visite faite de semi-vérités. Une démarche qui relève de l'équilibrisme et qui génère, à chaque pas en avant, la crainte de trébucher. Une atteinte permanente à l'estime de soi, composante pourtant si essentielle à une démarche de postulation. Or, comme elle nous le dit si bien, Jacqueline a peu à peu d'autant plus de peine à s'imaginer convaincre un employeur, qu'elle ne se croit plus elle-même.

PERSPECTIVES D'AVENIR

Le prochain point de chute pour Jacqueline se trouve d'ici quelques semaines aux guichets de la caisse de chômage. Une perspective peu réjouissante, pour ne pas dire angoissante, alors qu'il s'agit à ce stade de l'expérience la moins stigmatisante qu'elle puisse espérer. Après tout, toucher des indemnités de chômage est ce qui arrive généralement à Madame et Monsieur Tout-le-monde en cas de perte d'emploi. A priori, pas de quoi s'affoler. Seulement, dans le cas de Jacqueline, le phénomène finit par épuiser à force de se répéter en boucle. Son CV, contrairement au travailleur lambda, n'a pas gagné mais perdu en crédibilité au fil des ans. Sa conseillère en placement de l'ORP le voit bien, elle est même compréhensive à son égard. C'est pourquoi elle lui conseille depuis peu d'entamer une démarche auprès de l'AI. L'assurance invalidité, voilà la seconde alternative. Or Jacqueline s'y refuse, convaincue que si les récents événements n'avaient pas joué contre elle, elle pourrait continuer de remplir sa mission actuelle en donnant satisfaction à son employeur. Travailler, oui, mais décrocher un nouveau poste, rebondir une fois de plus, non, elle n'en ressent plus la force. Les premiers signes de tristesse, de mésestime de soi et de perte

de courage ont d'ailleurs déjà fait leur apparition. Avec ou sans antécédents psychiatriques, remarquez que la situation (une impasse?) a de quoi porter un coup au moral. Certaines dépressions se déclenchent pour moins que cela. Jacqueline est plus que réticente à se diriger vers une carrière de rentier. Le travail la structure, dit-elle. Il fait que ses journées ont un début et une fin, avec au milieu une tâche à remplir, des collègues avec qui s'entretenir, un chef de service à satisfaire. Le travail lui permet de maintenir des contacts donc, de se sentir utile et de répondre très simplement à la question: «Qu'est-ce que vous faites dans la vie?» Au lieu de cela, ce n'est plus à la méfiance d'un possible employeur qu'il faudrait faire face, mais à celle de toute personne nouvellement rencontrée, qui chercherait à la situer socialement.

DANS UN MONDE IDÉAL

S'il était avéré que Jacqueline n'est pas apte au travail et ce, pour des raisons découlant de son état de santé, l'Al constituerait sans doute une alternative acceptable. Mais ce n'est pas de cela dont il est question. Jacqueline nous dit avoir trouvé un point d'équilibre au niveau de sa santé et nous n'avons pas de raison de ne pas la croire, puisqu'elle travaille sans interruption depuis maintenant un an. Nous n'avons pas de raison non plus de mettre en doute que son prochain licenciement soit effectivement lié à une restructuration de service. Le point critique est en réalité dans l'espace qui la sépare du prochain poste, un espace que son CV ne peut combler. Pourquoi? Parce que la logique du marché de l'emploi est telle qu'un parcours non formaté (à moins d'être brillamment original) ne passe pas la rampe de la première sélection. Parce que dire la vérité se retourne contre soi et que ne pas la dire est tout aussi contre-productif. Parce que nous pensons qu'il faut des nerfs d'acier, dont peu d'entre nous peuvent se vanter, pour franchir une telle succession de barrages.

C'est pourquoi, nous voyons mal comment Jacqueline pourrait surmonter l'épreuve qui l'attend sans une aide active. Nous ne faisons pas ici référence à de simples conseils portant sur la manière de présenter son CV ou sa personne. Il y aurait là une forme d'hypocrisie à entretenir de la sorte l'illusion selon laquelle l'entière responsabilité du destin professionnel d'un candidat, quel qu'il soit d'ailleurs, repose sur ses propres épaules uniquement. Dans le cas qui nous intéresse, ce serait une manière de nier, avec toute la violence que cela comporte, le degré de fermeture à laquelle se heurte un candidat atypique. Dans ce sens, l'aide active que nous évoquons équivaut à ce qu'un tiers soit mandaté pour trouver l'emploi recherché. Un tiers qui contacte lui-même les employeurs, défend son candidat et se

porte garant auprès de l'employeur. Et pendant que nous y sommes, l'idéal serait que l'on puisse enfin sortir des non-dits et traiter avec un employeur au fait sur les «problèmes de santé» rencontrés par son futur employé. Qu'il reçoive une explication sensée à propos des particularités du CV, pour que, paradoxalement, elles puissent passer au second plan. Une fois ce point éclairci, il deviendrait possible de se concentrer sur l'essentiel, à savoir le présent et les garanties pour le futur. On pourrait par exemple démontrer que l'état de santé du candidat est entretemps devenu stable, parler des conditions pour maintenir cet équilibre et se concentrer sur les compétences professionnelles.

POUR CONCLURE

En attendant de meilleurs jours, «se vendre» auprès d'un employeur requiert un CV irréprochable et beaucoup d'aplomb au moment de l'entretien d'embauche. Mais, tel que cela apparaît dans le témoignage de Jacqueline, le CV d'un candidat sujet à des décompensations psychiques retrace un parcours tout en pointillés et virages. Un tracé qui pourrait, pourquoi pas, émaner d'un passionné de voile qui reviendrait épisodiquement au pays pour renflouer ses poches. Ou d'une mère de famille qui aurait interrompu son activité à chaque nouvelle naissance. Or, en l'occurrence, la principale raison de ces lacunes ne peut se dire. Elle s'insinue dans les zones d'ombre du CV, sans qu'une explication sereine ne puisse venir l'éclairer. Que la maladie soit annoncée ou non, il semble donc qu'elle vient se glisser entre les lignes, introduisant un doute malvenu chez le lecteur. Un DRH ou un patron qui pourraient résumer leur trouble de la manière suivante: «Il y a quelque chose qui cloche dans ce CV».