

Le top 10 des mots à ne surtout pas mettre dans son CV

Motivé et dynamique, créatif, anglais courant... Cette liste de termes à bannir de son CV va vous surprendre.

1. "Motivé et dynamique" Si ces deux qualificatifs, souvent lus, n'ont pas leur place dans un [CV](#), c'est parce qu'ils sont implicites et attendus, quel que soit le poste visé par le candidat. Le préciser dans un CV n'apportera donc rien aux recruteurs. **Ces derniers préféreront s'intéresser, lors de l'entretien de recrutement, aux actes qui peuvent prouver cette motivation et ce dynamisme.** *"Ce sont des mots galvaudés, qui relèvent uniquement de l'auto-déclaration et qui méritent plutôt d'être prouvés en entretien"*, confirme Fabrice Berger, Talent Acquisition Manager au sein du groupe d'intérim Proman. **2.**

"Créatif" Expliquer succinctement une réalisation qui révèle votre potentiel créatif aura davantage d'impact. C'est l'exemple ultime de l'adjectif qui est utilisé par l'ensemble des candidats, créatifs ou non, à tort et à travers. *"Les candidats ont raison de vouloir insister sur cette compétence de savoir-être, qui va les différencier des autres personnes. Pour autant, plutôt que de simplement la citer, mieux vaut le prouver de manière factuelle dès son CV"*, estime Fabrice Berger. Expliquer succinctement une réalisation qui révèle justement ce potentiel créatif ou un résultat qui aura été atteint via cette qualité aura en effet davantage d'impact aux yeux des recruteurs. **3. "CSDR, SFDR, Mifid"...** Les personnes ayant travaillé pendant plusieurs années dans un secteur d'activité (dans cet exemple, celui de la finance), voire dans une seule entreprise, ont tendance à user de jargons et d'acronymes dans leur CV. Or, ces derniers ne sont compris que par leurs pairs. Il faut garder en tête que **le CV d'un candidat sera certainement lu par plusieurs personnes en interne**, dont des non-spécialistes du métier. Mieux vaut utiliser ce vocabulaire technique à bon escient, sans trop en faire, au risque de voir un recruteur "généraliste" baisser les bras et écarter d'emblée la candidature.

[Créer un CV en ligne](#)

4. "Le sens des responsabilités" Avoir le sens des responsabilités, c'est bien. C'est même fortement conseillé lorsqu'on brigue un poste de manager. Dans son CV, plutôt que d'indiquer cette mention – ou les intitulés pompeux comme "responsable de projet transverse" – *"mieux vaut apporter des éléments factuels, par exemple chiffrés, pour induire une notion de résultats dans les missions menées"*, précise Fabrice Berger. Par exemple : *"J'ai managé une équipe de 10 personnes qui est parvenue à générer tant de milliers de [chiffres d'affaires](#) sous tel délai"*. C'est la mise en action du candidat qui intéresse ici le recruteur.

5. "Sans emploi" La mention "en reconversion" n'a pas d'intérêt non plus dans un CV. Même si c'est une réalité, être "sans emploi" n'est pas quelque chose de vendeur. Autant éviter de l'écrire de cette manière, noir sur blanc, au sein de sa candidature. Dans le titre de son CV (aussi appelé "en-tête"), il est conseillé d'être plus accrocheur. Par exemple : "Directeur financier – Trilingue français, anglais, chinois" ou encore "[Juriste](#) – spécialisé en droit des fusions". C'est la même chose pour la mention "en reconversion", qui n'a pas intérêt à apparaître dans un CV. Cette transition aura tout le loisir d'être expliquée en entretien par le candidat lui-même.

6. "Passionné de lecture" Même s'ils sont louables, les loisirs comme la lecture et les voyages intéressent peu les recruteurs. "*Seuls les candidats ayant un hobby qui révèle un trait de leur personnalité intéressant au regard du poste qu'ils convoitent ont tout intérêt à l'aborder dans leur CV*", indique Léo Bernard, co-fondateur du boot camp Blendy, dédié aux recruteurs. C'est par exemple le cas de ceux qui pratiquent un sport en compétition ou qui s'engagent auprès d'associations. À l'inverse, certains centres d'intérêt comme un encartement à un parti politique ou l'adhésion à une association religieuse sont à bannir d'un CV.

7. "Mes prétentions salariales" Cette mention risque de mettre le recruteur dans de mauvaises dispositions. À moins que l'annonce le demande explicitement, il est inutile de préciser ses prétentions salariales dès le stade du CV. C'est même un pari risqué : si les attentes du candidat sont supérieures au budget de l'employeur, il risque de ne pas être convoqué à l'[entretien d'embauche](#), alors qu'il aurait pu faire changer le recruteur d'avis, via sa force de persuasion. Par ailleurs, indiquer d'emblée sa rémunération visée met le voile sur les véritables motivations du candidat pour le poste à pourvoir. En résumé, cette seule mention risque de mettre le recruteur dans de mauvaises dispositions lors de la lecture du CV.

8. "Anglais courant" "Anglais courant" signifie que le travailleur utilise la langue dans son travail au quotidien. Or, pour Fabrice Berger, cette expression, très répandue dans les CV des candidats, manque cruellement de précision. Et pour cause : le niveau d'anglais n'est pas apprécié de la même manière par l'ensemble des interlocuteurs. "*Mieux vaut qualifier son niveau d'anglais en fonction d'un référentiel connu, par exemple en indiquant A1, B2... sur l'échelle du CECR ou en précisant les notes aux certifications comme le TOEFL ou le TOEIC. Ce sera plus parlant pour un recruteur*", indique-t-il.

9. "Références sur demande" Si le recruteur souhaite connaître les références de son interlocuteur, il saura les demander. Sans être véritablement proscrite, cette mention ne fait pas l'unanimité chez les recruteurs. Certains pensent notamment que cette précision n'a aucun intérêt : si le recruteur souhaite connaître les références de son interlocuteur, il saura les demander au moment opportun. D'autres estiment au contraire que cette mention démontre que le candidat est engagé dans le processus de recrutement et est prêt à faire preuve de transparence. Attention, pour autant, à ne pas indiquer, dès le CV, les coordonnées de ces différents référents : ce serait interprété comme un acte maladroit.

10. "Mon niveau de leadership" En croyant faciliter la lecture d'un CV aux recruteurs, les candidats sont de plus en plus nombreux à s'autoévaluer sur des [soft skills](#) comme le leadership, le management, l'autonomie... Par exemple via un système d'étoiles ou de notes sur 5. "*Ça n'a aucun sens dans la mesure où ils ne s'appuient pas sur un référentiel commun*", rappelle Fabrice Berger. **Seuls les candidats ayant éventuellement passé un test de personnalité reconnu du marché (par exemple Asses First) peuvent se permettre d'indiquer leurs résultats**, en précisant la source du test. Ceux qui sont dans l'auto-évaluation doivent s'abstenir. Cf. Aurelie Tachot – Le Figaro- 08/08/2023