



Pour **Dimitri Djordjèvic**, de Mercuri Urval Suisse, le certificat de travail est important.



«En Belgique, ça ne se fait pas», relève **Martine Willame**, directrice de Success & Career.

Les certificats de travail ne sont pas tous fiables

PAR CAMILLE DESTRAZ

Bien ancrée dans la culture professionnelle helvétique, l'attestation remise en fin d'emploi est indispensable, et doit obligatoirement être positive. Mais les dérives sont communes aussi...

EN SUISSE, on ne quitte pas une entreprise sans son certificat. La loi l'exige. Et le contenu doit être positif, sous peine de se faire remonter les bretelles par l'assurance-chômage. Nombreux sont les cas où les employés finissent par le rédiger eux-mêmes. Parfois aussi, un collaborateur des ressources humaines s'y colle,

sans rien connaître du principal intéressé. Ou – presque pire – la personne qui le rédige ne sait rien des «codes» qui se cachent derrière certaines formulations, délivrant ainsi un mauvais certificat sans s'en rendre compte. Pourquoi faut-il garder ce système? Les recommanda-

tions sur LinkedIn pourraient-elles au final remplacer la valeur d'un certificat? Deux professionnels du marché de l'emploi donnent leur avis sur ces questions.

«CERTAINES PERSONNES CATASTROPHIQUES ONT DES CERTIFICATS DITHYRAMBIQUES.» CELA SE RÉPERCUTE SUR LES FUTURS EMPLOYEURS.

1. Pourquoi c'est important
Alors qu'en Suisse ce document est obligatoire, les

autres pays n'en parlent généralement même pas. «Ici, c'est historique. En Belgique, par exemple, ça ne se fait pas. On téléphone à l'ancien employeur pour se renseigner», relève Martine Willame, directrice d'une société de conseil en recherche d'emploi, Success & Career à Genève.

Pour Dimitri Djordjèvic, deputy COO de Mercuri Urval Suisse, le certificat de travail a totalement sa raison d'être. «Il atteste la véracité de ce qui a été déclaré dans un curriculum vitae. Sinon c'est trop facile, les gens peuvent dire ce qu'ils veulent... Il permet également d'identifier les trous qu'il pourrait y avoir dans un CV. Lorsqu'un candidat mentionne avoir travaillé de 2011 à 2012, on ne sait pas si c'est de janvier 2011 à décembre 2012, ou de septembre 2011 à janvier 2012!» En tant que directeur d'une grande société de recrutement

de cadres, Dimitri Djordjèvic souligne qu'il ne lâchera pas une personne qui ne fournit pas de certificat de travail. Quant aux multinationales basées en Suisse, «elles s'adaptent. Elles épousent les règles en vigueur. Ce sont d'ailleurs souvent les plus disciplinées. Le plus grand problème se situe plutôt dans les petites entreprises.»

2. Les dérives

Martine Willame souligne volontiers les dérives des certificats de travail. «Je suis plutôt contre. Il y a quelque temps, j'ai écrit le certificat d'une personne qui n'avait malheureusement pas été assez performante. C'était une erreur de casting de ma part et j'ai dû m'en séparer. J'ai mentionné qu'elle avait accompli ses tâches à notre satisfaction. Le chômage m'a recontactée pour me dire que c'était un problème, qu'avec ce certificat elle n'avait aucune chance pour la suite. Mais tout se mérite dans la vie! A l'école, on a de mauvaises notes si on ne travaille pas bien!»

Même genre d'expérience pour Dimitri Djordjèvic, qui a accepté de corriger un certificat après que le conseiller ORP de son collaborateur eut demandé de supprimer une phrase disant que la personne n'avait pas atteint ses objectifs. «J'ai fini par écrire du neutre-positif plutôt que du neutre-négatif. Je ne voulais pas que cela lui porte préjudice. Mais ce n'était pas mensonger!»

Selon ces deux professionnels, les cas de formulations inadéquates circulent allégrement. «Certaines personnes catastrophiques ont des certificats dithyrambiques. Parfois, les employeurs font ça pour ne pas avoir de souci avec un collaborateur à problèmes...» Et tout cela se répercute bien sûr sur les futurs employeurs, qui pensent avoir déniché la perle

rare. On leur souhaite bonne chance!

3. LinkedIn pour remplacer les certificats?

«J'ai travaillé plusieurs années avec Stéphane. Il a toujours été très encadrant et à l'écoute des difficultés de l'équipe.» Des témoignages sur LinkedIn, il y en a des paquets. Parfois sincères, parfois utilisés comme échange de bons procédés un peu trop «passage de pommade».

«Non, pour moi, ça n'a pas de valeur, explique Dimitri Djordjèvic. Je me méfierais plutôt des gens qui ont besoin de faire la course aux likes. Cela me fait plutôt l'effet contraire!» Du côté de Martine Willame, c'est l'agacement devant les demandes de recommandation. «Généralement, lorsque quelqu'un veut être recommandé, c'est qu'il veut changer de travail. Cela dit, puisque ce n'est pas obligatoire comme un certificat officiel, cela a peut-être plus de valeur? Les recommandations des collègues sont certainement plus objectives.»

4. Ecrire son propre certificat...

La démarche peut paraître absurde, mais elle est monnaie courante. Licencié après plus de quinze ans dans une grosse entreprise, Grégoire* a dû rédiger le document en question. Depuis toutes ces années, il n'existait plus de véritable traçabilité de son parcours professionnel.

«C'est de la paresse de la part du manager ou des RH, estime le directeur de Mercuri Urval. Ce n'est pas à l'employé de l'écrire. Bien sûr, la personne peut aider en décrivant

le contenu de son travail. Mais en aucun cas il ne doit rédiger des appréciations qualitatives.»

Cathy*, après avoir démissionné, a reçu ce que l'on

considère comme un mauvais certificat. Factuel, sans plus, ressemblant plutôt à un règlement de comptes. «J'ai appelé ma protection juridique pour en parler. L'avocate, spécialiste en droit du travail, me l'a réécrit. Lorsque je suis allée voir les ressources humaines, ils m'ont mentionné que «de toute façon votre ancien certificat n'était pas terrible». Mais le plus comique, c'est que le précédent, c'est moi qui l'avais écrit! C'est pervers. On ne peut pas partir avec un certificat négatif, mais si c'est du 6/6 c'est douteux! Franchement, que vaut un tel document lorsqu'on voit comment ça se passe?»

Un employeur averti en vaut deux... Si le certificat de travail a la peau dure, mieux vaut prendre son contenu avec des pincettes. ■

* Prénoms d'emprunt.

DÉCODAGE...

- **A notre satisfaction:** connotation négative.
- **Entretenir d'excellentes relations avec les collègues:** peut signifier que l'on passe trop de temps à bavarder à la machine à café plutôt qu'à travailler.
- **Mettre beaucoup d'énergie pour atteindre ses objectifs:** le collaborateur a eu toutes les peines du monde à atteindre ceux qui lui étaient fixés.
- **Nous le recommandons très chaleureusement:** une formule qui plaît à l'employeur potentiel!
- **Nous lui souhaitons de rapidement trouver un job correspondant à ses compétences:** il n'était pas à la hauteur de celui qu'il occupait...
- **Nous avons apprécié son esprit souvent critique:** il était souvent critique à l'égard de l'entreprise ou de son management.



CGI
IMMOBILIER

WWW.CGI.CH

**GENÈVE
FLORISSANT**

**BUREAUX
4 8 3 9 m²**

Proche du centre

Places de parking en sous-sol

Disponibilité à convenir

A.-M. FRIZZARIN
frizzarin@cgi.ch
+41 22 809 08 80



Ref. 0192

uspi PROJETTS | IMMOBILIERS | VENTE LOCATION | COPROPRIÉTÉS