



HEBDO

FAUT-IL ENCORE TENIR COMPTE DES DIPLOMES ET DU NIVEAU D'ETUDES POUR EMBAUCHER ?

La dernière enquête menée par Generation, l'organisme international à but non lucratif spécialisé dans l'emploi, révèle que les organisations doivent repenser radicalement les pratiques utilisées pour recruter des talents technologiques débutants. L'étude livre également les premières mesures que les employeurs doivent prendre. Un certain nombre d'entreprises ont déjà repensé leur approche et supprimé les exigences de diplôme et d'expérience professionnelle au cours des trois dernières années, et celles-ci tirent maintenant profit de ces changements.

Près de 60 % des organisations qui ont éliminé ces exigences ont vu le nombre de candidats augmenter, ce qui leur a permis non seulement d'embaucher un plus grand nombre de personnes plus rapidement, mais aussi de puiser dans de nouveaux bassins de candidats capables d'alimenter la diversité des talents. Mieux, ces organisations ont observé peu de compromis sur le plan de la performance : 84 % des entreprises ont déclaré que les personnes qu'elles embauchaient sans imposer d'exigences en matière de diplôme ou d'études affichaient une performance égale ou supérieure à celle des personnes embauchées selon les méthodes traditionnelles.

Changer les processus de recrutement

Dans l'ensemble, 86 % des employeurs interrogés disent qu'ils cherchent à embaucher des talents technologiques débutants. Les organisations de différentes industries, y compris celles du secteur bancaire, de la fabrication et de la vente au détail, ont toutes des besoins technologiques qui les obligent à se livrer concurrence pour attirer les talents. Toutefois, les organisations sont confrontées à des difficultés et 62 % des employeurs disent que les processus de recrutement doivent changer pour les talents technologiques du premier échelon. Les emplois technologiques réellement destinés aux débutants ont disparu : 94 % des employeurs déclarent qu'ils exigent une expérience professionnelle dans un domaine connexe.

Davantage d'exigences comportementales

Toutefois, même si les employeurs continuent d'affirmer qu'ils accordent une priorité aux compétences, près des deux tiers d'entre eux (61 %) ont ajouté des exigences en matière d'études ou d'expérience professionnelle au cours des trois dernières années pour les postes technologiques de premier échelon. Cela n'est pas seulement valable pour les compétences techniques, car 40 % des employeurs ont augmenté les exigences comportementales.

Mettre l'accent sur les compétences plus que sur les diplômes

Comme l'ont montré les employeurs qui ont défié cette tendance, le fait de mettre l'accent sur les compétences plutôt que sur les diplômes permet d'accéder à de nouveaux bassins de talents. Chez les employeurs qui ont éliminé ces exigences, une grande partie de leur succès était attribuable à la priorité accordée aux compétences techniques, ainsi qu'aux certifications de l'industrie technologique. Cependant, bien que les certifications aient rendu le processus d'embauche plus équitable sur le plan de l'ethnicité, les préjugés sexistes persistent. Les hommes sans certification ont reçu plus d'offres d'emploi par entrevue que les femmes ayant une certification.

Quatre mesures à prendre

Même si les employeurs sont fortement motivés à élargir l'accès aux emplois technologiques, ceux qui ont de la difficulté à apporter un tel changement attribuent leurs problèmes aux limites budgétaires et au manque de soutien de la direction. Le rapport conclut que les organisations peuvent prendre quatre mesures pour permettre le changement nécessaire :

- Élargir les bassins de candidats en supprimant les exigences en matière d'expérience professionnelle et de diplôme, et en accordant plutôt la priorité aux certifications et à d'autres indicateurs de compétences.
- Mener des évaluations techniques au cours du processus d'embauche, afin de s'assurer que les candidats possèdent les compétences requises par le poste.
- Évaluer les compétences comportementales et techniques tout au long du processus.
- Réorganiser les équipes d'embauche afin de réduire les préjugés implicites et d'accroître la diversité des talents.

« LES PERSONNES ISSUES DE DIVERS MILIEUX, QUI N'ONT PAS SUIVI UN PARCOURS TRADITIONNEL, REPRESENTENT UN ENORME BASSIN DE TALENTS POTENTIELS POUR LE SECTEUR DES TECHNOLOGIES, indique Martina Sanow, administratrice de la Fondation Hg. CETTE ETUDE HISTORIQUE CHANGE RADICALEMENT NOTRE COMPREHENSION DU MARCHE MONDIAL DES TALENTS DEBUTANTS, ET NOUS AIDE A CERNER LES DEFIS ET LES POSSIBILITES. LA PROCHAINE ETAPE CRUCIALE CONSISTE A TIRER PARTI DES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT ET A ESSAYER DE METTRE EN PLACE CHEZ LES EMPLOYEURS DES METHODES DE RECRUTEMENT NOUVELLES QUI METTENT A PROFIT LES CAPACITES DES GROUPES SOUS-REPRESENTES. »

Pour continuer d'explorer les possibilités d'une approche fondée sur les compétences, Generation réunira une coalition mondiale d'employeurs qui veulent mettre en place les types de changements recommandés par l'étude. Par la suite, l'organisation publiera les résultats de ses travaux pour créer des solutions durables qui peuvent être appliquées dans tous les secteurs et dans le monde entier.