



HEBDO

RECRUTEMENT SANS CV : UNE RÉVOLUTION NÉCESSAIRE !

Julien Bosch, fondateur de Cause à Effet (*), structure spécialisée dans la collecte de fonds en face-à-face pour des associations, milite pour des processus de recrutement sans CV afin de donner leur chance à des profils diversifiés et permettre de neutraliser les préjugés.

Le marché du recrutement en France évolue constamment, fortement influencé par les nouvelles technologies et une attention croissante portée à la diversité et à l'inclusion. En 2023, plus de 10 867 936 annonces de recrutement ont été diffusées, la plupart exigeant un CV. Longtemps considéré comme le pilier de tout processus d'acquisition de talents, le CV, avec sa liste de compétences et d'expériences, s'est imposé comme la norme. Pourtant, dans un marché du travail en pleine transformation, la pertinence de ce document standardisé est de plus en plus remise en question. Un diplômé d'une grande école peut sembler idéal sur le papier, mais cela ne reflétera pas nécessairement sa capacité à innover, à collaborer ou à s'adapter à des situations imprévues. Aujourd'hui, de plus en plus d'entreprises abandonnent le format traditionnel pour explorer des alternatives offrant une vision plus complète et dynamique des compétences et des expériences des candidats, notamment celle du recrutement sans CV.

Le CV : un outil désuet ?

Le CV, tel qu'il est conçu aujourd'hui, présente une vue statique du parcours professionnel d'un individu. Destiné à standardiser le processus de recrutement et simplifier la comparaison entre candidats, il se focalise principalement sur les qualifications académiques, les expériences professionnelles et les compétences techniques. Cependant, il offre une perspective limitée et ne capture pas toujours pleinement le potentiel, les compétences relationnelles ou l'adaptabilité d'un candidat. Souvent critiqué pour sa rigidité, le CV ne raconte qu'une partie de l'histoire d'une personne et peut exclure des talents qui n'ont pas suivi un parcours traditionnel. Bien qu'important, il est bénéfique pour les entreprises de compléter cette approche avec d'autres méthodes, telles que des entretiens comportementaux, des évaluations de compétences spécifiques ou des tests de personnalité. En explorant ces alternatives, les entreprises peuvent accéder à un vivier de talents enrichi et plus diversifié.

L'évaluation des compétences transversales : une approche innovante du recrutement sans CV

Les recrutements sans CV mettent l'accent sur les aptitudes et qualités personnelles des candidats, indépendamment de leur parcours éducatif ou professionnel. Cette approche permet d'éviter les biais inconscients liés aux expériences passées, de se concentrer sur l'individu et de déterminer s'il est adapté à la culture d'entreprise et aux exigences spécifiques du poste. Les entreprises se basent principalement sur les loisirs et les centres d'intérêt des candidats, qui révèlent leur personnalité, leur persévérance, ainsi que leur capacité à prendre des initiatives et à travailler en équipe. Par exemple, une personne pratiquant le théâtre sera à l'aise pour communiquer de manière efficace et se mettre en avant. Un sportif habitué à la compétition recherchera les défis et sera motivé par la volonté de réussir, tout en tirant des leçons de ses échecs pour progresser. De même, une personne ayant pratiqué la danse classique pendant quinze ans aura acquis discipline et persévérance.

Les entreprises continuent d'utiliser les mêmes canaux pour identifier les candidats : jobboards, réseaux sociaux, partenariats avec des écoles et organismes ou encore France Travail. Ces outils restent pertinents pour atteindre une large audience et attirer des profils diversifiés. Les recruteurs peuvent utiliser des questionnaires, des tests de mise en situation, des entretiens structurés, ou des plateformes d'évaluation des compétences pour juger de la capacité d'un candidat à réussir dans un poste donné.

Le recrutement sans CV ouvre la voie à de nouveaux profils, souvent inattendus, chacun apportant une valeur unique et précieuse à l'entreprise. Il favorise l'égalité des chances des candidats et permet d'identifier des profils qui ne rentrent pas "dans les cases". Ces candidats potentiels, de tous âges et horizons divers, partagent une volonté commune de contribuer positivement à un environnement de travail dynamique.

Un processus plus flexible, apprécié de tous

Recruter sans CV présente de nombreux avantages pour les entreprises. L'absence de CV permet de se libérer des préjugés souvent associés aux parcours traditionnels, ouvrant ainsi la voie à une véritable diversité de profils et offrant une chance équitable aux parcours atypiques. Le processus de recrutement devient plus flexible et plus humain, permettant aux entreprises de mieux aligner leurs besoins avec les aspirations et le potentiel des candidats. Il stimule l'innovation, en apportant des idées nouvelles et des solutions créatives aux défis rencontrés par l'entreprise. Cette approche plus précise, basée sur des savoir-être, peut également réduire le taux de turnover en facilitant une meilleure intégration des nouveaux employés.

Ces nouvelles méthodes répondent aux attentes croissantes des entreprises mais également des candidats. Aujourd'hui, ils recherchent des employeurs qui partagent leurs valeurs éthiques et sociales, offrant des environnements de travail sains. Ils sont attirés par les entreprises innovantes favorisant l'inclusion et le développement personnel. Pour répondre à ces attentes, les entreprises doivent repenser leurs stratégies de recrutement et adopter des approches plus

flexibles pour attirer les meilleurs profils. Des processus interactifs et engageants peuvent attirer des candidats plus motivés et impliqués.

Dans une ère où l'engagement professionnel est marqué par une quête de sens et d'impact, il est temps de repenser les méthodes de sélection pour qu'elles soient inclusives et adaptées aux défis du XXI^e siècle. En se tournant vers des approches plus humaines, les entreprises peuvent non seulement découvrir des talents diversifiés, mais aussi créer des environnements de travail plus harmonieux et innovants. C'est un pari sur l'avenir, une opportunité de faire évoluer les méthodes de recrutement.

Chez Cause à Effet, le processus de recrutement est basé sur deux entretiens téléphoniques complété par un entretien réalisé en visio. Lors de ces différents échanges, nous évaluons la compréhension par le candidat de l'annonce, sa motivation et ses softs skills. Cette approche nous permet non seulement de diversifier les profils recrutés, mais aussi de mettre en avant les compétences réelles et le potentiel des candidats, contribuant ainsi à un processus de recrutement plus équitable et efficace.

() [Cause à Effet](#) est une structure créée en 2009 par Julien Bosch et s'est spécialisée dans la collecte de fonds en face-à-face pour des associations. Comptant aujourd'hui 27 ONG, cette dernière promeut la formation continue des recruteurs de donateurs, le développement de compétences, la création d'opportunités professionnelles et l'égalité des chances.*

Julien Bosch