

Plus de la moitié des recruteurs dans la tech sont prêts à s'affranchir du CV

Alors que le marché de l'emploi IT est ultra tendu, les recruteurs se disent de plus en plus prêts à ne pas regarder les diplômes et le parcours des candidats pour se concentrer sur leurs compétences, selon l'enquête annuelle de CodinGame.

Temps de lecture : minute

20 février 2022

Republication du 10 janvier 2022

Salaire, flexibilité, impact... Les startups rivalisent d'arguments pour attirer des profils pénuriques et de plus en plus convoités : les développeurs. Pourtant, la guerre des talents bat son plein et les efforts déployés ne suffisent parfois pas à répondre à leurs besoins en matière d'embauche. Alors, pour élargir leur vivier de candidats dans la tech, les entreprises commencent à questionner et modifier leurs méthodes de sélection lors des processus de recrutement.

C'est d'ailleurs ce que révèle la dernière enquête annuelle menée par CodinGame et CoderPad, auprès de 14 000 développeurs et recruteurs, sur le marché des talents dans la tech. Recruter des développeurs qualifiés reste le défi numéro 1 pour 47% des entreprises interrogées. Ces dernières tentent donc de s'adapter en se tournant vers de nouvelles pratiques, moins portées sur les études et le parcours des talents que sur les compétences réelles des différents profils.

Graphique : Seriez-vous prêt à supprimer totalement les CV de votre

processus de recrutement ? (et baser vos décisions de recrutement sur des tests d'évaluation technique, des entretiens de live coding, etc.)

57% des recruteurs se déclarent désormais ouverts à se passer du CV lors des processus de recrutement, et 66% d'entre eux sont disposés à embaucher des développeurs qui n'ont pas de formation universitaire.

" En se concentrant sur des aspects tels que la formation initiale et l'expérience professionnelle, le CV ne donne pas une représentation exacte des compétences des candidats ", peut-on lire dans les conclusions de l'étude.

" Nos clients sont de moins en moins fermés à rencontrer des candidats qui ne cochent pas forcément tous les pré-requis listés au départ, confirme Hymane Ben Aoun, fondatrice du cabinet de recrutement Aravati. Cette souplesse est d'autant plus vraie pour les entreprises en forte croissance, qui ont besoin d'intégrer des ressources rapidement pour ne pas bloquer leurs projets ".

Tests et entretiens techniques

Dans les processus de recrutement de profils techniques, d'autres méthodes ont le vent en poupe. L'enquête dévoile par exemple que l'usage des tests d'évaluations de compétences et des entretiens techniques pratiques, *" plus objectifs et plus équitables (...), aident les recruteurs à améliorer l'expérience des candidats et à identifier plus précisément les talents "*, et sont de plus en plus sollicités. Ainsi, le pourcentage de recruteurs qui embauchent ou embaucheront des développeurs sans bagage académique a déjà presque doublé, passant de 23% en 2021 à 39% en 2022.

" Arrêtons de chercher des profils d'ingénieurs quand on veut embaucher des développeurs web, s'agace Hymane Ben Aoun. Pour faire ce métier,

quelqu'un qui a appris ces compétences précises et concrètes peut même mieux convenir. " Pour limiter le risque d'erreur, rien de mieux selon elle que d'impliquer un salarié capable de contrôler les capacités techniques du candidat avant le recrutement : " Criteo, dont l'équipe de développeurs est une référence, l'a bien compris : il faut créer des tests techniques qui correspondent aux besoins et aux problématiques de l'entreprise... Si le test est réussi, c'est gagné, et on n'a même plus besoin d'éplucher des CV ".

Graphique : Recrutez-vous des développeurs sans formation initiale ou académique (autodidacte, bootcamp, MOOC, formation courte, etc.) ?

Malheureusement, l'Europe reste le continent le plus réticent à l'abandon du CV au profit de méthodes plus axées sur les compétences. En effet, près de 40% des recruteurs européens ne sont pas prêts à supprimer ces documents de leurs processus. Cette résistance tombe à 36% des recruteurs en Amérique du Nord, à 26% en Asie, et à seulement 12,5% en Amérique latine.

Pourtant, l'experte en recrutement d'Aravati est formelle : *" les entreprises qui veulent pourvoir leurs postes tech ont deux solutions pour réussir à répondre à leurs besoins : soit elles font exploser les salaires, ce qui, selon moi, n'est pas une bonne solution car cela dérègle les prix du marché et n'est pas un argument pour fidéliser ses talents au long terme ; soit elles font preuve de souplesse et d'ouverture sur l'origine (sociale, géographique...) et l'expérience des candidats, et décident de miser sur le potentiel de ces profils pour les faire monter en compétence en interne... Dans ces circonstances saines, on retient davantage ses salariés au long cours ".*

Un enjeu pour la diversité

Si la pénurie des talents est une problématique majeure pour les entreprises, elle pourrait être une bien bonne nouvelle pour la diversité dans les métiers de la tech à l'avenir. On le sait, l'étude le rappelle : un processus de recrutement basé sur un tri de CV peut introduire des préjugés dans les sélections et générer des discriminations. Recruter sur les compétences peut donc permettre de s'affranchir de ces problèmes. Or, à mesure que le marché se resserre, les recruteurs reconnaissent l'importance de garder le haut de l'entonnoir ouvert pour ne pas filtrer les candidats potentiels de qualité, même s'ils n'ont pas le niveau d'étude ou d'expérience souhaité au départ. Cette tendance est d'ailleurs un bon signe pour les 40% de développeurs interrogés qui n'ont pas appris à coder dans une école d'ingénieurs ou une université.

" La pénurie est l'amie de la diversité et de la non-discrimination, constate la fondatrice d'Aravati. Pour discriminer il faut avoir le choix : quand on ne l'a plus, la discrimination devient un handicap pour l'entreprise, et c'est tant mieux ! ". Élargir son vivier de talents signifie aussi s'ouvrir à de nouveaux profils et faire évoluer ses méthodes recrutement, " ce qui entraîne nécessairement la pénétration de profils plus susceptibles d'être discriminés dans l'écosystème de la tech, comme les seniors, les femmes, les personnes inexpérimentées ou qui ne sont pas tout droit sorties de grandes écoles ", conclut Hymane Ben Aoun.



À lire aussi

Recrutement : 6 conseils pour favoriser la diversité

Article écrit par Heloïse Pons