

Dijon, le 27/03/2018 11:20:00 *Dépêche AEF n°582685*

Des entreprises du dijonnais expérimentent un outil de recrutement sans CV pour "sortir de la logique adéquationniste"

Par [Alexandra Caccivio](#)

Connecter l'offre et la demande d'emploi en élargissant la recherche à des profils auxquels le recruteur n'aurait pas pensé. Réduire la part des projets de recrutement qui sont abandonnés. Ce sont deux des objectifs poursuivis par Altagile qui a signé en février 2018 une convention avec Créativ' (ex-maison de l'emploi du bassin dijonnais) et le club Grand-Sud (130 entreprises adhérentes installées dans la métropole dijonnaise). Les entreprises vont pouvoir, dans ce cadre, tester la méthode de recrutement d'Altagile qui a développé une plateforme dématérialisée (placedestalents). Placedestalents ne s'appuie pas sur le CV traditionnel pour prendre en compte, en premier lieu, la personnalité du candidat. La méthode permet ainsi de "sortir de la logique 'adéquationniste' (telle formation pour tel poste) qui ne fonctionne pas", dit Océane Charret-Godard, présidente de Créativ'.

"Placedestalents est une plateforme dématérialisée de recrutement qui se passe du CV traditionnel, explique Marion Pageot, la fondatrice d'Altagile, une start-up accompagnée par Bpifrance, devenue en 2017 membre de son réseau "excellence", lors d'un entretien à AEF, le 27 février 2018.

Les candidats (pour qui l'utilisation de la plateforme est gratuite) passent un test de personnalité, grâce auquel l'outil produit une fiche profil qui note dix traits de caractère" (sensibilité, improvisation, introversi...). Le test de personnalité, qui compte 50 questions, a été mis au point grâce à un partenariat avec l'Institut de recherches psychologiques de Montréal.

Ces données, couplées aux compétences techniques, aux expériences et aux diplômes, permettent d'avoir une vision globale du candidat. C'est un algorithme qui, en fonction des critères sélectionnés par l'entreprise (pour qui le dépôt d'une offre d'emploi est payant), extrait de sa base de données les candidats qui peuvent répondre aux attentes du recruteur.

"Dénicher des profils" que l'entreprise n'aurait pas vus

"Moi, ce que j'ai envie de savoir, c'est - quand je prends un jeune ou un moins jeune - ce qu'il a dans les tripes, témoigne Cyril Le Roux, directeur de Peugeot Dijon, dans une [vidéo](#) réalisée par Altagile pour expliquer le fonctionnement de son outil. Placedestalents me permet de récupérer des informations très larges, c'est-à-dire qu'il me permet de chercher la personnalité que je veux." En regard, l'expérience dans le poste est presque secondaire, car "un métier, ça s'apprend", souligne-t-il.

Ainsi, Placedestalents "permet aux entreprises de dénicher des profils qu'elles n'auraient pas vus ou pas retenus par d'autres canaux", complète Marion Pageot, selon qui "une PME sur trois abandonne un projet de recrutement faute de trouver le bon candidat".

En ce sens, la méthode permet également de réduire les effets discriminants à l'embauche. "L'inégalité de traitement a lieu, dans 54 % des cas, au moment de la réception du CV et de son premier examen", avance la jeune dirigeante.

130 entreprises en test

Dès cette année, grâce à une convention signée en février 2018 entre Altagile et Créativ' (l'ex-Maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais), les membres du club Grand-Sud – qui compte 130 entreprises adhérentes installées aux portes de Dijon – vont tester l'outil.

"Nous avons sondé nos adhérents pour connaître leurs besoins", raconte Alain Bernier, responsable de la commission emploi au sein du club Grand-Sud, par ailleurs secrétaire général du groupe Id'Ees 21. "Nous avons eu la surprise de voir que l'emploi était leur première préoccupation. De plus en plus d'entreprises disent qu'elles ont du mal à recruter. C'est une vraie difficulté, encore plus aiguë avec la reprise."

"Personne n'a de baguette magique"

C'est Créativ' qui, membre (avec Pôle emploi) de la commission emploi du club Grand-Sud, "a émis l'idée d'essayer une autre manière de recruter", poursuit-il. L'idée : "Sortir de la logique 'adéquationniste' (telle formation pour tel poste) qui ne fonctionne pas", avance Océane Charret-Godard, présidente de Créativ', et "travailler sur ce que recherchent la plupart des entreprises : des compétences transversales plutôt que des compétences techniques qui manqueraient et qui, par la formation, peuvent s'acquérir".

"La fonction RH, ce n'est pas que recruter, c'est savoir revoir ses attentes, pour identifier ses vraies attentes et ses vrais prérequis."

"Depuis le début de la crise dans les années soixante-dix, tout ce qu'on a fait n'a pas endigué le chômage, relève également Fabrice Rey, directeur de Créativ'. Aujourd'hui, les entreprises me disent qu'elles ont un boom d'activité mais qu'elles n'ont pas les compétences en face. On voit bien qu'il ne suffit pas qu'il y ait reprise pour qu'il y ait baisse du chômage. (...) Personne n'a de baguette magique mais il faut amener les entreprises à s'y prendre différemment. La fonction RH, ce n'est pas que recruter, c'est savoir revoir ses attentes, pour identifier ses vraies attentes et ses vrais prérequis. C'est être capable d'examiner ce qu'on peut faire en interne pour adapter le poste, pour intégrer un profil différent, pour trouver des solutions de formation innovantes..."

Dix jours après le lancement de l'opération – financée par Dijon Métropole à hauteur de 20 000 euros pour une année –, 10 % des entreprises membres du club Grand-Sud avaient déposé une ou des offres sur la plateforme, sur laquelle 120 000 candidats sont inscrits. L'expérimentation, encadrée par Créativ', permettra de dire dans quelle mesure la méthode améliore leur taux de satisfaction.