

Grille d'analyse des CV

À quoi sert-il ?	Quand l'utiliser ?	Quel format ?
Engager un·e travailleur·euse	Gestion des compétences	Canevas

Cet outil est une grille de lecture permettant de comparer des CV sur la base de critères identiques pondérés selon leur importance pour la fonction.

Pour quoi	Effectuer une pré-sélection de CV sur base des compétences
Pour qui	Toute personne impliquée dans le recrutement
Quand l'utiliser	Toutes les personnes qui sont impliquées dans le choix des candidat·e·s à rencontrer
Nombre de participant·e·s	Toute personne impliquée dans le recrutement
Durée	La durée d'utilisation est variable : elle commence au moment du lancement de l'offre d'emploi et se poursuit tout au long de la phase de lecture des CV et de la pré-sélection des CV

Comment l'utiliser ?

L'étape préalable à l'utilisation de cette grille est l'identification des critères selon lesquels vous souhaitez effectuer une pré-sélection de CV. On retiendra :

- › Les conditions formelles : diplôme ou qualification, condition d'emploi, respect de la procédure de candidature...
- › Les compétences clés : les plus importantes pour la fonction
- › Les compétences secondaires
- › Les atouts que vous évoquez dans l'offre d'emploi

Une fois ce travail effectué, créez un tableau à double entrée. En abscisse, indiquez le nom des candidat·e·s accompagné d'un numéro. En ordonnée, reprenez :

- › des éléments liés à la candidature, pour en vérifier sa validité par rapport à la procédure établie. Il peut s'agir de la date de réception, de la présence d'une lettre de motivation,...
- › des éléments formels demandés pour le poste : un permis de conduire, un diplôme, des conditions ACS/APE...

Le respect de ces éléments permet d'accéder au processus de recrutement proprement dit. Le-la candidat-e remplit ou non la condition. C'est donc un facteur excluant s'il-elle ne l'a pas.

- › des éléments d'analyse, placés selon leur ordre d'importance, pour lesquels vous donnerez une échelle de pondération adéquate. Plus le critère de sélection sera important, plus la pondération sera élevée. Par exemple, les compétences-clés peuvent avoir une échelle de pondération de 0 - 5 - 10 ; les compétences secondaires 0-2-4 et les atouts 0-1-2.

Faites la somme des points obtenus.

L'avantage de cette grille de lecture est d'effectuer une pré-sélection sur base des compétences identifiées dans la description de fonction et de rendre le traitement des CV plus objectif. Il permet aux différentes personnes impliquées dans le recrutement de rendre cohérente et commune leur analyse des profils reçus au regard des exigences formalisées. Il s'agit de travailler selon les mêmes procédures et le même canevas.

Lorsque tous-tes les recruteur·euse·s ont rempli cette grille individuellement, la comparaison et le choix des candidat·e·s à retenir en seront facilités.

Nous conseillons de créer un fichier Excel et d'y intégrer les échelles de pondération dans les listes déroulantes.

Les trucs pour réussir ?

- › Impliquez toutes les personnes qui doivent faire la pré-sélection des CV dans le processus d'identification des critères et des pondérations.
 - › Accordez-vous au préalable et le plus précisément possible sur les éventuelles zones d'interprétation multiple. Il sera particulièrement important de vous mettre d'accord sur les indicateurs qui vous permettront d'analyser les CV.
 - › Il est nécessaire de déterminer ensemble ce qui correspond à quelle pondération. La pondération maximum correspond-elle par exemple à une compétence tout à fait acquise et pour laquelle plusieurs indicateurs sont présents (formation, expérience professionnelle) ou laisse-t-elle place à une amélioration sur le terrain par la suite ? La pondération minimum correspond-elle à une compétence tout à fait inexistante, ou pour laquelle trop peu de preuves sont apportées ? Il est aussi possible de nuancer davantage les pondérations (ex. : 0-3-6-9).
 - › Par définition, le CV des candidat·e·s, ainsi que la lettre de motivation, constitue une base déclarative de leurs compétences. Il s'agit donc d'une première étape avant un entretien plus poussé, voire un test.
 - › Evitez de mettre une colonne « divers ou commentaire » qui sera une invitation à ajouter des « éléments polluants », non pensés en amont et qui fausseraient toute la logique de sélection sur base de critères préétablis.
 - › La lettre de motivation ou la mise en page du CV peuvent être considérées comme un indicateur de compétence (orthographe, maîtrise des logiciels informatiques...).
 - › Veillez à respecter le Règlement général sur la protection des données (RGPD) lors de la réception et de la procédure de traitement des CV.
-

Et après ?

- › Retenez les candidatures qui ont obtenus le plus de points au total et invitez les candidat·e·s à une entrevue.
- › Lors de la rencontre, continuez à mettre les compétences au centre de la sélection. Une grille d'entretien peut être créée à cette fin. S'il y a plusieurs lecteur·rice·s, additionnez les cotes. Si de grandes disparités apparaissent entre les différent·e·s lecteur·rice·s, un échange peut avoir lieu. Chacun·e sera ensuite libre d'adapter sa cote et donc de faire évoluer le classement.

Outils associés :

- › Recrutement non discriminant : compétences clés
- › Canevas de description de fonction
- › Méthode d'élaboration de la description de fonction

Un exemple :

Grille d'analyse des CV - Lecteur·rice : *le-la grand·e chef·fe* - Fonction : *puériculteur·rice* - Date limite de réception des candidatures : 14.08.2018

n°	Date	Candidate	Conditions formelles		Compétences clés				Compétences secondaires			Atouts		Total	A creuser
			Condition 1 : satut ACS	Condition 2 : diplôme d'assistant·e maternelle	Compétence clé 1 : connaître le développement et la psychologie de l'enfant	Compétence clé 2 : connaître des activités ludiques	Compétence clé 3 : écouter activement	Compétence clé 4 : règles de sécurité et d'hygiène	Compétence 1 : pouvoir rédiger des notes d'observation	Compétence 2 : travailler en équipe	Compétence 3 : faire preuve de discrétion	Atout 1 : administrer des massages bébé	Atout 2 : BEPS		
1	10.08.2018	Machin Chouette	oui	non	5	5	10	0	2	1	1	0	2	25	
2	10.08.2018	Truc Muche	oui	oui	5	10	10	5	3	3	1	1	1	39	
3	12.08.2018	Bidule Brol	non	oui	10	10	10	10	2	1	1	2	0	46	
4	13.08.2018	Untel Bazar	oui	oui	0	5	10	5	3	1	3	2	0	29	
5	14.08.2018	Allez Chose là	oui	oui	10	5	10	5	3	2	1	0	1	37	

