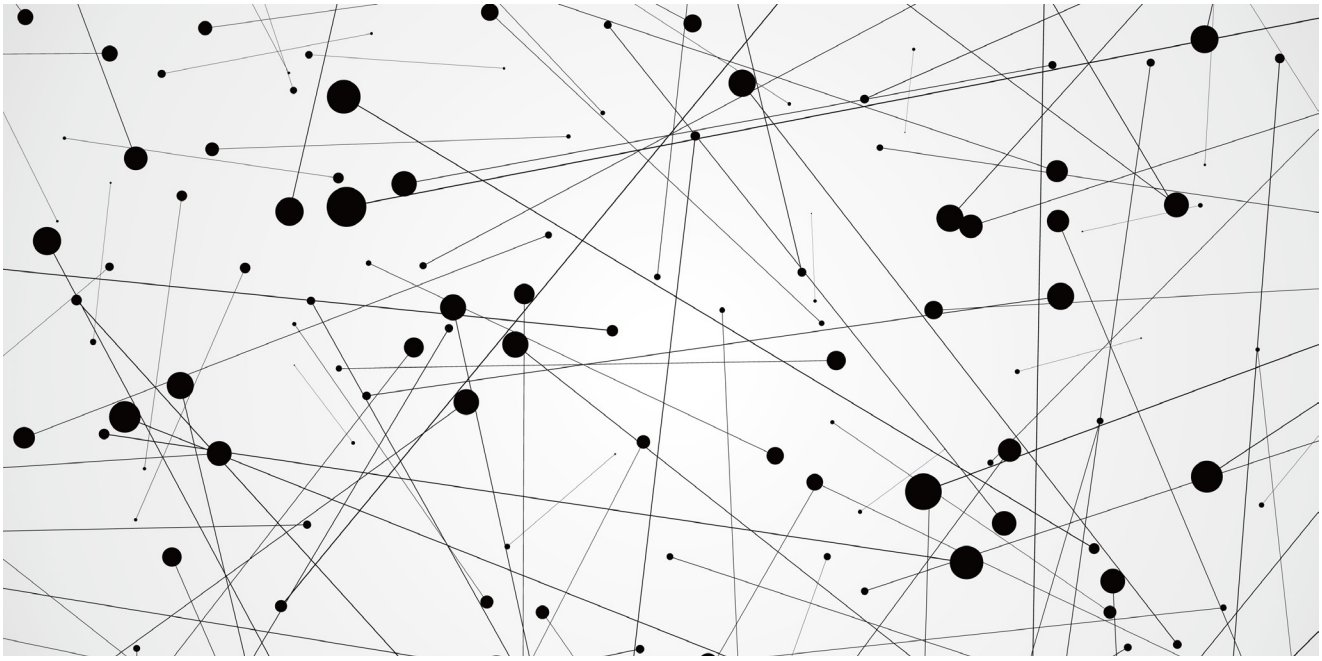
Comment votre CV est-il analysé par les algorithmes ?

Table des matières

Comment votre CV est-il analysé par les algorithmes ? 1
INTRODUCTION 2
1. Comment fonctionnent les algorithmes ? 2
2. Quelles informations pourraient aller chercher les algorithmes dans un CV ? 3
3. Comment « rédiger » un CV pour optimiser les analyses des algorithmes ? 5
4. Quelques situations qui peuvent vous poser des difficultés pour la rédaction de votre CV 8
CONCLUSION 9



Le comité de rédaction, membres d'A Compétence Egale : Stéphanie DENIS-LECERF, Présidente d'A Compétence Egale et DRH de Michael Page, Benoit BINACHON, Dirigeant Associé et Fondateur de Uman-Partner, Bruno DELATTRE, Trésorier d'A Compétence Egale, Chief Operating Officer de Morgan Philip Group, Alain MLANAO, Directeur de Walters People France, Mathias ORHEL, Dirigeant Associé et Fondateur de M-O Conseil, et Martine de LAVARENE, Chargée de Développement d'A Compétence Egale.

INTRODUCTION

Ce guide a pour vocation de vous présenter l'utilisation et la lecture qui peuvent être faites de vos données lorsque vous déposez votre CV dans un format digital que ce soit sur le site d'une entreprise, un site d'emploi, un réseau social ou une CVthèque.

Derrière les sites internet se trouvent en effet des analyseurs de données et des algorithmes de traitement des données. Ainsi, 95% des grosses entreprises et 50% des PME* sont équipées de robots qui décortiquent et trient les CV. Cela permet aux recruteurs de gagner du temps et de l'efficacité.

Comment votre CV va-t-il être lu ? Comment les algorithmes vont-ils analyser votre CV ?

L'association « A Compétence Egale » vous livre ce qu'il faut savoir sur la logique et le fonctionnement des algorithmes et sur les clés pvour que vos compétences y soient identifiées.

1. Comment fonctionnent les algorithmes ?

Lorsque vous transmettez votre CV en format digital, il est susceptible d'être décortiqué par des programmes informatiques permettant d'extraire, formater et reconnaître les données. Vos données pourront alors être analysées par des algorithmes qui vont s'attacher à les classer, les ranger, les trier et les filtrer.

Une fois vos informations collectées, différentes méthodes de « notation », de sélection, et de tri vont se mettre en place.

La plupart s'assimile à la méthode dite du « **scoring** » (dite aussi de « matching »). A partir de mots cibles prédéterminés par l'utilisateur, cette méthode consiste à pondérer chaque mot clé ou expression en fonction des besoins du poste. Plus les algorithmes comptabiliseront de points, plus votre profil sortira en haut des classements ou listes de CV.

Il est par conséquent important de prêter beaucoup d'attention aux informations que vous fournirez sur votre CV et comprendre la façon dont elles seront utilisées.

Le choix des mots et leur précision s'avèrent essentiels. En effet, les utilisateurs de ces algorithmes (en l'occurrence les professionnels du recrutement), vont utiliser une liste de mots-clés correspondant aux compétences requises pour le poste. C'est ensuite sur la base de ces mots-clés que les algorithmes vont filtrer les CV.

- LeFigaro.fr , Mai 2014, témoignage de Laurianne Laval

2. Quelles informations pourraient aller chercher les algorithmes dans un CV?

Les algorithmes cherchent à la fois vos compétences techniques et vos compétences comportementales (ou « Soft Skills »), et tentent de détecter parmi ces compétences celles qui peuvent être transversales.

2.1 Les compétences techniques :

Les compétences techniques recouvrent l'ensemble des connaissances, expérience, expertise que vous avez validées dans un secteur et/ou métier. Ce sont les compétences les plus faciles à décrypter par des algorithmes qui vont facilement identifier des mots reliés à des champs sémantiques bien décrits dans leurs propres bibliothèques. Peu d'intelligence artificielle est nécessaire pour identifier vos expertises techniques !

> Un algorithme saura rapidement traiter le fait que vous avez travaillé 10 ans dans l'agro-alimentaire, que vous maîtrisez Java Script, que vous avez un diplôme d'ingénieur ou encore que vous avez travaillé avec le marché chinois…

Conseil « A Compétence Egale »

- Pour décrire vos expériences et compétences, pensez à utiliser un vocabulaire cohérent et actualisé avec le champ sémantique utilisé pour les postes et secteurs que vous ciblez.
- Même si la société dans laquelle vous avez travaillé est connue, précisez son secteur d'activité, sa taille, son chiffre d'affaire, la typologie de sa clientèle…

Si ce sont souvent les plus regardées, on sait que ces compétences techniques ne sont pas à elles seules prédictives de la performance dans un poste, une entreprise ou un secteur d'activité, ou encore sur la réussite sur le long terme.

En complément des compétences techniques, les recruteurs cherchent de plus en plus à détecter les compétences comportementales dites « soft skills » pour mieux apprécier la capacité d'un candidat à réussir dans un poste.

2.2 Les compétences comportementales :

Ces compétences comportementales recouvrent les traits de personnalité du candidat, ses leviers de motivation et sa compatibilité avec la culture, les valeurs d'une entreprise. Mais elles sont beaucoup plus difficiles à décrypter par des algorithmes sur un CV et vont souvent nécessiter, au-delà du matching de mots clefs, diverses combinaisons de facteurs qui sont des causes de cette réussite. Ces combinaisons seront la résultante d'analyses de parcours de réussite avérée, qui auront permis de démontrer que certaines combinaisons de facteurs révèlent certaines compétences comportementales. Ces facteurs, ou variables, peuvent être de nature très diverse comme des fréquences de répétition de certains mots, des tailles de société dans lesquelles les candidats ont travaillé, des séquences de titres de postes, des expériences à l'étranger…

Cette analyse se fera pour chaque type de poste et d'environnement : en effet, un développeur dans une start-up n'a pas besoin des mêmes compétences comportementales qu'un commercial dans un grand groupe.

> EXEMPLE de COMBINAISON : un candidat ayant entre 8 et 13 ans d'expérience depuis son diplôme bac+5, qui a travaillé dans au moins 2 sociétés de catégorie de taille différente, dans le secteur aéronautique, et dont le CV comporte au moins une fois le mot Directeur a une probabilité supérieure à X de maîtriser la compétence de leadership « savoir gérer les situations incertaines, ambigües ou paradoxales ».

2.3 Les compétences transversales :

Les compétences transversales sont des **compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles** : en d'autres termes, des compétences développées dans un métier et/ou environnement et/ou secteur particulier peuvent être exploitées dans un métier et/ou environnement et/ou secteur différent. Quand on sait que 85% des métiers exercés en 2030 n'existent pas encore *, on mesure l'importance de développer ces compétences qui peuvent être transférées sur un autre poste sans que ce soit nécessairement le même emploi.

Ces compétences transversales reposent aussi bien sur des compétences techniques ou professionnelles -hard skills- (utilisation / implémentation de logiciels, langues, typologie de clientèle, maîtrise d'un cadre réglementaire spécifique à un secteur/activité, culture d'un pays…), que sur des compétences comportementales – soft skills- (gestion d'informations, prise de parole en public, gestion des conflits, animation d'un groupe de projet…).

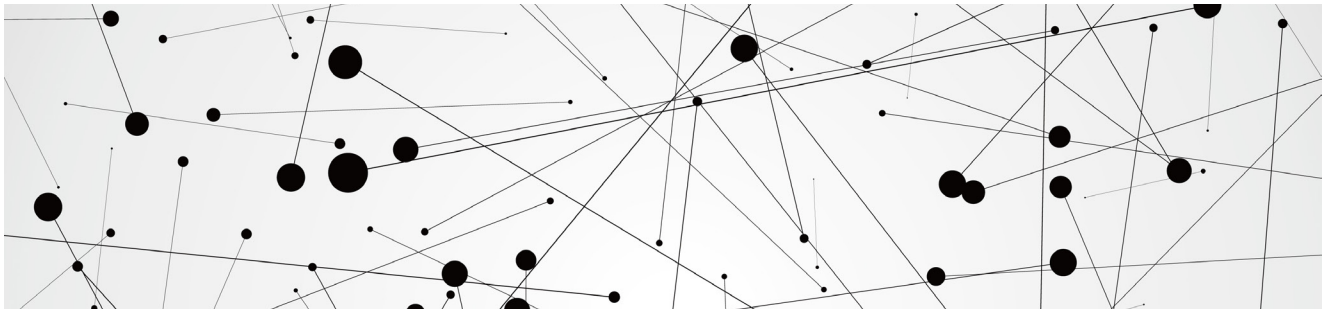
Dans la mesure où elles ne peuvent se déduire de l'intitulé d'un poste, il est important de les faire figurer dans la description des fonctions occupées et des réalisations.

Conseil « A Compétence Egale »

Pour conclure cette partie, soyez exhaustif dans la rédaction de votre CV (nous détaillerons en partie 3 les informations que nous vous conseillons de préciser sur votre CV). Précisez aussi les projets transverses que vous avez eus, en y indiquant les compétences que vous y avez développées.

• Etude Dell et « l'institut du futur »

3. Comment « rédiger » un CV pour optimiser les analyses des algorithmes ?



En préambule, « A Compétence Egale »

vous conseille de :

- Choisir des **présentations de CV simples, en privilégiant l'utilisation de mots** plutôt que des pictogrammes. En effet, les analyseurs et algorithmes ne comprennent pas encore les logos des sociétés, un niveau de langue illustré avec des étoiles ou barres…. Ne recherchez par l'originalité à tout prix.
- Choisir le bon format : privilégiez le format MS Word ou équivalent. Plus les informations contenues dans votre CV sont faciles à lire et repérer, plus le temps de traitement sera optimisé.

Dans l'animation vidéo que vous pouvez découvrir en cliquant sur {ce LIEN}, nous reprenons les principales rubriques que nous vous recommandons de faire figurer dans votre CV.

Le recruteur doit s'attacher à identifier les compétences et exclure de son appréciation les 24 critères de discrimination définis par la loi, et notamment : le sexe du candidat, son origine, son âge, sa situation de famille, son apparence physique...

Mise en garde « A Compétence Egale »

La qualité de la sélection qui peut être faite par des algorithmes dépend énormément de la façon dont ils ont été conçus et de la manière par laquelle on leur a appris à découvrir ces fameuses combinaisons. Et aujourd'hui, il est probable que tous ne soient pas d'égale pertinence.

Aussi, assurez-vous de noter sur votre CV uniquement des informations relatives à votre formation et à votre parcours professionnel, d'une manière détaillée et très factuelle.

3.1 Les éléments d'identification :

Conseil « A Compétence Egale »

Vous ne devez faire figurer que des informations utiles au traitement de votre CV ou en lien avec vos compétences.
Ainsi :

- Vos noms et prénoms, adresse mail et numéro de téléphone portable sont suffisants
- Votre situation matrimoniale et la composition de votre foyer est superflue.
- Votre adresse postale : il est d'usage de mettre l'adresse postale mais elle n'est pas obligatoire et peut s'avérer totalement inutile voire contre-productive si vous êtes mobile. Votre localisation géographique n'a en effet pas d'importance sauf dans quelques cas exceptionnels tels que l'obligation d'astreinte ou si vous souhaitez être rapidement identifié pour un poste ayant un caractère d'urgence
- La photo d'identité : il est désormais usuel de mettre sa photo sur les réseaux sociaux professionnels. Il serait donc naturel de la mettre sur son CV… Toutefois, il n'y a aucune obligation en la matière d'autant que la présence de la photo sur le CV peut également exposer à une discrimination. S'agissant de la lecture de votre photo par un algorithme, elle est possible en théorie mais pas autorisée.

3.2 Possibilité de mettre en avant vos principales compétences :

La recherche par mots clé réalisée par les recruteurs se fait notamment par le filtre des compétences. Vous pouvez aider les algorithmes à repérer vos principales compétences en listant les 4 ou 5 d'entre elles qui vous caractérisent le plus et qui sont avérées. Ainsi, par exemple, gestion des conflits, conduite de projet, qualités rédactionnelles, chinois courant, polyvalence… sont autant de compétences qui seront comprises par les algorithmes.

Attention toutefois à ce qu'elles soient réelles : le recruteur viendra les évaluer.

3.3 Le titre ou l'intitulé du CV :

Précisez dans cette partie les 2 ou 3 intitulés de poste qui vous intéressent.

3.4 Formation :

C'est une partie simple à analyser pour les algorithmes, puisqu'on n'y stipule que des indications très factuelles.
Pensez à préciser :

- Les dates de début et de fin de formation,
- Le nom de l'école / université/ institut/ organisme….
- Le nom de la formation suivie, niveau, spécialisation

3.5 Parcours professionnel :

Nous avons distingué en partie 2 les compétences techniques et les compétences comportementales : pour rappel, les premières se lisent à l'aide d'un mot clé (développeur, B to B, Javascript, comptable, directrice commerciale…), les autres par combinaison de facteurs clés descriptifs du CV dans toutes ses spécificités (longueur, fréquence des mots, apparition de mots-clés, type d'expériences…).

Conseil « A Compétence Egale »

Pour cette partie du CV, pensez avant tout « mot clé » et chiffres ! Enrichissez-la le plus possible avec des faits, des résultats objectifs et chiffrés, en donnant :

- Des précisions sur votre environnement de travail : chiffre d'affaire de l'entreprise, nombre de salariés dans votre entreprise, secteur d'activité, secteur géographique couvert (pays…), nombre de personnes dans votre équipe…
- Des indicateurs chiffrés : chiffrez vos réalisations en fonction de votre métier (augmentation du chiffre d'affaire si vous êtes commercial, baisse des coûts si vous êtes dans les achats, nombre de personnes formées et certifiées si vous êtes formateur, …),
- Des termes techniques relatifs aux métier/secteur pour lequel vous postulez, précisez les outils que vous avez utilisés (logiciels…), la typologie de vos clients / interlocuteurs (B to B, B to C, GMS, hôtellerie, aéronautique, institutionnels ...)
- Des détails sur l'utilisation des langues nécessaires dans vos postes précédents (utilisation quotidienne, ou très ponctuelle, en réunion ou juste au téléphone, ...)

NB : cette liste est non exhaustive

3.6 Langues :

Pour les niveaux de langue, évitez tous les pictogrammes non reconnus par les algorithmes. Les niveaux notés avec un système de barre extrait d'un excel ne seront pas non plus reconnus.

Privilégiez les niveaux de langues que vous illustrerez par des certificats et scores atteints (TOEFL, TOEIC, DELE…), ou par des séjours significatifs à l'étranger.

Vous pouvez aussi y évoquer un cadre professionnel si vous êtes amené à pratiquer une langue dans l'exercice de vos fonctions.

3.7 Informatique :

Précisez les outils informatiques maitrisés, les certifications éventuelles et les niveaux d'expertise.

3.8 Activités extra professionnelles :

D'une manière générale pour cette section, sélectionnez des activités

- sur lesquelles vous avez un niveau de connaissances supérieur à la moyenne
- qui éclairent votre parcours ou vos soft skills, ou dont l'apprentissage dans la durée ou la pratique intensive ont forgé votre savoir être
- qui vous ont permis de développer des compétences professionnelles

> **Ainsi, être trésorier depuis des années dans une association peut révéler une appétence pour les chiffres, une rigueur.**
> **Etre chroniqueur depuis des années pour un journal de musique peut révéler des qualités rédactionnelles.**
> **Etre entraineur d'une équipe de foot peut laisser imaginer des qualités de management…**

Mise en garde « A Compétence Egale »

Les algorithmes permettent facilement de rechercher sur ces informations et sont un raccourci facile pour discriminer. Il faut donc indiquer dans cette section uniquement des informations qui ont un sens pour votre activité professionnelle, sans quoi vous prenez le risque de déplacer le sujet vers ce qui n'est pas l'essentiel des éléments prédictifs de votre réussite dans un poste.

4. Quelques situations qui peuvent vous poser des difficultés pour la rédaction de votre CV

Vous avez exercé une activité professionnelle qui ne s'inscrit pas dans une trajectoire « classique », ou vous avez été sans activité professionnelle pendant quelques temps ?

Explicitez si besoin ce que vous avez fait pendant cette période : du bénévolat, une activité en milieu associatif, une formation pour maintenir à niveau vos compétences ou alors pour en développer d'autres…

Conseil « A Compétence Egale »

Nous rappelons qu'un congé parental n'est pas « un trou » dans un CV puisque vous êtes encore salarié de l'entreprise

CONCLUSION

« A Compétence Egale » vous recommande par conséquent de bien être clair sur toutes vos compétences et réalisations, de ne pas hésiter à être un peu littéraire pour permettre aux algorithmes de capter du contenu et du sens (que l'humain a moins la patience de regarder s'il a beaucoup de CV à analyser) et de les mettre explicitement en valeur dans votre CV, avec un choix de mots précis et professionnels.

De manière générale, veillez à ce qu'il y ait une vraie cohérence entre votre CV et les informations que vous donnez sur les réseaux sociaux parce qu'une fois le premier tri fait, les recruteurs peuvent chercher un complément d'information.