

L'illusion des années d'expérience : repenser le recrutement pour les startups

Imaginez un monde où les diplômes et les années d'expérience ne sont plus les critères ultimes pour décrocher un emploi. Tribune proposée par Job van der Voort, co-fondateur et CEO de Remote.

Temps de lecture : minute

30 août 2024

Ceci n'est pas une utopie, mais une réalité qui se dessine déjà au sein des entreprises les plus innovantes. Ce sont alors les compétences manifestes et la capacité d'adaptation qui priment. Cette révolution dans le recrutement redéfinit les règles du jeu et promet de transformer la manière dont nous percevons et évaluons le talent de chaque candidat. Voici pourquoi il est essentiel de délaisser les anciennes méthodes de recrutement au profit d'une approche innovante et plus performante.

Les diplômes et les années d'expérience : des critères dépassés

Dans l'environnement en constante évolution des startups, les critères traditionnels de recrutement comme les diplômes et les années d'expérience sont de moins en moins pertinents. Il est crucial de repenser ces critères afin de mieux aligner les processus d'embauche avec les véritables compétences requises. En France, les diplômes ont longtemps été considérés comme le Saint Graal du recrutement. Cependant, cette vision rigide est en décalage avec la réalité des besoins actuels. Un développeur autodidacte, par exemple, peut être tout aussi compétent,

voire plus, qu'un diplômé traditionnel. Le potentiel d'une personne réside dans sa capacité d'apprentissage et d'adaptation plutôt que le nombre d'années d'expérience ou de diplômes délivrés par telle ou telle école.

Cela est d'autant plus vrai dans l'univers dynamique des startups, où l'innovation et la flexibilité sont essentielles. Les employés avec des parcours atypiques apportent des perspectives nouvelles et des solutions créatives, ce qui est crucial pour la croissance et le succès de l'entreprise.

La « longue expérience », ou l'obstacle au recrutement de talents

Exiger plusieurs années d'expérience comme critères pour les offres d'emploi peut être contre-productif. Cela peut décourager des talents potentiels qui, bien qu'ils ne cochent pas toutes les cases, possèdent la motivation et les aptitudes nécessaires. De plus, ces exigences rigides empêchent les personnes ayant des compétences transférables dans des domaines connexes de postuler, privant ainsi les entreprises de profils potentiellement excellents.

Les recruteurs devraient plutôt se concentrer sur ce que les candidats peuvent réellement accomplir. Une approche basée sur les compétences spécifiques et prouvées est beaucoup plus efficace. Par exemple, au lieu de demander "*cinq ans d'expérience en marketing*", il serait plus pertinent de demander : "*Pouvez-vous démontrer votre capacité à analyser nos dépenses marketing et à identifier les éléments à améliorer ?*". Cette méthode permet d'évaluer directement les compétences pertinentes et de s'assurer que le candidat peut répondre aux exigences du poste dès le premier jour.

Vers un recrutement axé sur les compétences

Ainsi, pour améliorer le processus de sélection, il est crucial que les recruteurs posent les bonnes questions lors des entretiens afin de vérifier les compétences spécifiques des candidats. Cela demande davantage d'efforts que de simplement examiner un CV, mais cette méthode permet d'identifier les véritables capacités des postulants. Les candidats, de leur côté, doivent également démontrer concrètement qu'ils peuvent accomplir les tâches requises. Ainsi, "*les années d'expérience*" se transforment en "*prouvez-nous que vous pouvez le faire*". Plus les attentes sont précises, mieux c'est.

Durant le processus de sélection, il est important de donner aux postulants l'occasion de démontrer leurs compétences pratiques. Souvent, des personnes sans expérience directe dans un nouveau rôle apportent de nouvelles perspectives. À l'inverse, ceux ayant accumulé de nombreuses années d'expérience dans une seule fonction peuvent rencontrer des difficultés à s'adapter à de nouveaux défis et responsabilités, limitant ainsi leur capacité à innover et à évoluer.

En remettant en question l'importance des années d'expérience, nous ouvrons la voie à une culture d'innovation et d'adaptabilité. Les start-ups, en particulier, ont beaucoup à gagner en adoptant cette approche. En se concentrant sur les compétences pratiques et en encourageant les perspectives nouvelles, elles peuvent bâtir des équipes dynamiques et résilientes, prêtes à affronter les défis constants du marché.

En outre, encourager les perspectives nouvelles est tout aussi crucial. Les personnes venant de différents horizons et avec des expériences variées peuvent offrir des solutions innovantes aux problèmes existants et proposer des idées novatrices qui peuvent transformer une entreprise. Cette diversité de pensée est un atout majeur dans un monde où

l'innovation est la clé de la compétitivité.



MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups françaises !

JE M'INSCRIS

Article écrit par Job van der Voort