

Café RH du 7 Février 2019

« Diplôme VS Expérience »

Introduction

Animateurs :

- Typhaine NICOLAS & Margaux DUVAL

Nous avons commencé ce café par un tour d'horizon des recherches sur le sujet du diplôme et de l'expérience : Selon Christine Agulhon, le diplôme est un signal incontournable qui permet de placer les demandeurs d'emplois sur un marché différencié. L'expérience, elle, se décline en quatre dimensions :

- Acquis sur le tas
- Inscrite dans la transition professionnelle des jeunes
- Validant la mise en application des connaissances
- Acquis par l'ancienneté dans l'emploi et entrant dans le champ de négociation des classifications

Anne-Chantal Dubernet, elle, nous expose trois critères d'embauche retenus par les employeurs : la formation, le diplôme et l'expérience professionnelle. Selon elle, l'expérience est toujours privilégiée par les employeurs, et ce pour toutes les catégories d'emploi.

Nos animatrices ont ensuite effectué une revue de presse des différents articles que nous pouvions trouver sur le sujet. Ainsi :

- Pour 59% des employeurs, le diplôme n'est pas un critère essentiel à l'embauche. Pour 25% d'entre eux le diplôme à son importance, même si des profils différents ne sont pas exclus. Enfin, le diplôme et la spécificité de la formation ne sont importants que pour 16% des employeurs interrogés.
- Selon le journal Les Echos, les employeurs accordent de plus en plus d'importance à l'expérience en dépit du diplôme, car les études supérieures ne préparent, selon eux, pas assez à la vie active. Un niveau d'expertise élevée est de plus en plus demandé, expertise qui s'acquiert sur le terrain.
- L'importance accordée au diplôme varie selon les secteurs d'activité : ainsi, les secteurs de l'enseignement ou de la santé vont demander des diplômes bien spécifiques, tandis que les secteurs des transports ou du commerce vont rechercher des compétences comportementales, pas forcément validées par un diplôme particulier.

Ces exigences vont cependant varier selon les pays, le métier, l'entreprise ... Les entreprises prêtent également aujourd'hui de plus en plus attention aux expériences hors cadre professionnel (associatives par exemple).

Brainstorming

Animateurs :

- Baudouin Trocheris / Lucile Brouard / Gérard Kozonga / Léna Benoist / Amir Sobhi

Afin d'amener les participants à échanger de manière dynamique et ludique, nous avons organisé une mise en situation :

Nous avons disposé six CV fictifs sur chaque table : trois présentant des candidats avec peu de diplômes mais une expérience conséquente, et trois, à l'inverse, présentant des candidats diplômés, mais peu expérimentés. Les participants n'étaient, avant de faire l'exercice, pas au courant de l'existence de ces deux catégories.

Nous avons diffusé une annonce d'emploi fictive, d'un groupe cosmétique recherchant un chargé de communication. Le but du jeu était pour chaque table de choisir un CV parmi les six, qui répondait le mieux à l'annonce, et pouvait être reçu en entretien.

Voici les débats et conclusions ayant eu lieu au sein de chaque table :

Table 1 :

Le CV choisi fut celui de Clara Dupont, entrant dans la catégorie « **Diplôme** ».

Ses points forts étaient sa **licence professionnelle** en communication, sa **cohérence avec l'offre** et le fait que son diplôme ait été obtenu par une **année d'alternance**, ce qui a fait pour nos recruteurs la différence. Ses points faibles étaient le fait que le profil soit junior et **peu expérimenté**, ainsi que le design du CV, pas assez esthétique pour un poste en communication.

Dans l'ensemble, aucun des six CV ne correspondait parfaitement à l'offre proposée pour nos recruteurs, et dans la réalité, ils auraient attendus d'autres candidatures. Un CV ayant effectué une Validation des Acquis d'Expérience (VAE) a suscité un débat : une VAE acquise après un an d'expérience vaut-elle un diplôme acquis après des études classiques ?

Café RH du 7 Février 2019

« Diplôme VS Expérience »

Table 2 :

La candidate choisie par cette table fut Clara Dupont, de la catégorie « **Diplôme** » comme pour la table 1. Aucun CV ne correspondait parfaitement à l'annonce selon nos recruteurs, ils ont donc procédé par élimination jusqu'à hésiter entre 2 CV. Le premier, celui de Clara, et le second, centré sur l'expérience et peu diplômé. Le choix s'est porté sur le premier CV, notamment grâce à la **cohérence** de son parcours, à un **secteur d'activité** proche de l'emploi proposé et à la **maitrise des outils informatiques** de communication.

Suite au choix du CV, un débat s'est ouvert sur la valeur du diplôme face à l'expérience. Dans les deux cas, des points positifs et négatifs ont été soulevés : La valeur du diplôme dépendra de la **reconnaissance de l'école** dans laquelle il a été obtenu (gage de qualité). La **cohérence du parcours** du jeune diplômé, ses centres d'intérêts et la réalisation du diplôme en **alternance** (permettant de suivre des projets sur le long terme) sont importants. Un candidat peu diplômé mais expérimenté aura de son côté une plus grande **maturité professionnelle**, mais aussi une moins grande fougue, une moins grande envie de donner son maximum pour faire ses preuves.

Le choix du diplôme ou de l'expérience se fera finalement au vu du poste, mais aussi du **ressenti du recruteur**.

Table 3 :

Le CV retenu fut, comme pour les tables précédentes, celui de Clara Dupont, son expérience en **alternance** ayant fait pencher la balance en sa faveur. Cependant, un autre CV a attiré l'attention des recruteurs et a failli être sélectionné : celui de Jean Bauche, appartenant aussi à la catégorie « **Diplôme** » et titulaire d'un master en communication au CELSA de Rennes.

Cependant, et de manière générale, les recruteurs ont mentionné la difficulté de choisir un candidat et de vérifier la cohérence des parcours avec un simple CV, sans entretien.

Table 4 :

Cette table a choisi le CV d'Alex Périence, diplômé d'un Bac+2 mais possédant 8 ans d'**expérience** dans le domaine de la communication. La table a hésité avec le CV de Jean Bauche, très diplômé. Le choix fut difficile à faire, tous les CV auraient pu, selon les recruteurs être reçus en entretien. Il a été souligné qu'il manquait des informations, notamment sur l'équipe qui allait accueillir le nouvel entrant, afin de savoir si un jeune diplômé aurait pu correspondre. N'ayant pas cette information, ils ont orienté leur choix vers une valeur sûre, le CV expérimenté.

Table 5 :

C'est un CV de la catégorie « **Diplôme** », Alain Proviste qui a été sélectionné, titulaire d'une maîtrise en communication mais n'ayant que des expériences de stage ou de saison. Une expérience de stage dans le **secteur demandé**, un **diplôme adapté** et une certaine **créativité et ouverture d'esprit** dans ses loisirs à fait la différence. Les points importants qui ont fait l'objet d'une attention particulière sur les CV étaient le **diplôme**, **l'expérience**, **la maitrise de logiciels**, **l'intérêt pour la communication et la personnalité**.

Conclusion

De manière générale, sur les cinq tables présentes, **quatre ont retenu un CV centré sur les diplômes, et une seule a retenu un CV axé sur l'expérience du candidat**. Nous constatons donc que le diplôme reste un élément important lors d'un recrutement. Le fait que le diplôme ait été acquis par le biais d'une alternance est un plus non négligeable pour les recruteurs, car cela permet d'associer l'expérience à la formation. Notons que la cohérence du parcours et la reconnaissance de l'école sont aussi des critères importants dans la lecture d'un CV.

Le mot de la fin

Toute l'équipe Ressources Plus tient à vous remercier chaleureusement pour votre participation et vos agréables retours concernant ce Café RH.

Le thème du prochain café, qui se déroulera le 14 mars, a été soumis aux participants. Celui-ci portera sur :

« **Le métier RH : entre épanouissement personnel et contraintes psychologiques.** »

En espérant vous retrouver lors de notre prochain événement,

Café RH du 7 Février 2019

« Diplôme VS Expérience »

L'équipe Ressources Plus

