



COMMENT FILTRER
EFFICACEMENT LES CVS



FILTRE LES CV

La présélection de CV est le processus qui consiste à déterminer si un candidat est qualifié pour un poste sur la base de sa formation, de son expérience et d'autres informations saisies dans sa candidature.

En bref...

Il s'agit d'une forme de correspondance entre les exigences d'un poste et les qualifications d'un candidat sur la base de son CV. L'objectif de la présélection des CV est de décider de recevoir un candidat en entrevue ou de le rejeter.

La présélection des CV s'effectue généralement en deux étapes, en fonction des qualifications minimales et des qualifications préférées du poste. Les deux types de qualifications doivent être liés au rendement au travail et sont idéalement décrits dans la description du poste.

Ces qualifications peuvent inclure:

- Expérience de travail
- Éducation
- Spécialisation de la PGA du Canada
- Aptitudes et connaissances
- Traits de personnalité
- Compétences

PRÉJUGÉS IMPLICITES

Prendre conscience de ses préjugés implicites et les dépasser est une première étape importante dans le recrutement et la présélection des CV. Les préjugés implicites peuvent considérablement entraver votre capacité à trouver la "bonne personne" pour votre organisation.

Un préjugé implicite est une association, une croyance ou une attitude inconsciente envers un groupe social. En raison de préjugés implicites, les gens peuvent souvent attribuer certaines qualités ou caractéristiques à tous les membres d'un groupe particulier, un phénomène connu sous le nom de stéréotypage.

Il est important de se rappeler que les préjugés implicites fonctionnent presque entièrement à un niveau inconscient. Si les préjugés explicites sont intentionnels et contrôlables, les préjugés implicites le sont moins. Vous pouvez toutefois devenir plus conscient de votre pensée inconsciente et des façons dont la société vous influence.

COMMENT RÉDUIRE LES PRÉJUGÉS IMPLICITES ?

Les préjugés implicites ont un impact sur le comportement, mais il existe des mesures que vous pouvez prendre pour réduire vos propres préjugés:

- **S'ATTACHER À CONSIDÉRER LES GENS COMME DES INDIVIDUS** - Plutôt que de vous concentrer sur les stéréotypes pour définir les gens, prenez le temps de les considérer à un niveau plus personnel et individuel. Peut-être pourriez-vous supprimer les noms des CV.
- **TRAVAILLER À CHANGER CONSCIEMMENT VOS STÉRÉOTYPES** - Si vous reconnaissez que votre réponse à une personne peut être ancrée dans des préjugés ou des stéréotypes, faites un effort pour ajuster consciemment votre réponse.
- **PRENDRE LE TEMPS DE FAIRE UNE PAUSE ET DE RÉFLÉCHIR** - Pour réduire les réactions réflexes, prenez le temps de réfléchir aux préjugés potentiels et remplacez-les par des exemples positifs du groupe stéréotypé.
- **AJUSTER VOTRE PERSPECTIVE** - Essayez de voir les choses du point de vue d'une autre personne. Comment réagiriez-vous si vous étiez dans la même situation ? Quels facteurs peuvent contribuer à la façon dont une personne agit dans un cadre ou une situation particulière ?
- **AUGMENTER VOTRE EXPOSITION** - Passez plus de temps avec des personnes différentes. Apprenez à connaître leur origine et leur culture en participant à des événements ou à des expositions communautaires.
- **PRATIQUER LA PLEINE CONSCIENCE** - Essayez de faire de la méditation, du yoga ou de la respiration concentrée afin d'améliorer votre état d'esprit et de devenir plus conscient de vos pensées et de vos actions.

EXAMEN DES CV SUR LA BASE DES QUALIFICATIONS MINIMALES

Les qualifications minimales sont les qualifications obligatoires qu'un candidat doit posséder pour être en mesure de faire le travail. Un exemple simple de qualification minimale est de savoir si le candidat est un membre en règle de la PGA du Canada. On peut le vérifier en consultant la base de données " Trouver un professionnel " sur le site Web de la PGA du Canada.

Ces types de qualifications sont souvent considérés comme des éliminatoires, car soit le candidat les possède et peut aller de l'avant, soit il ne les possède pas et il est éliminé du processus.

Les candidats qui répondent aux qualifications minimales passent à la deuxième étape du processus de sélection.

EXAMEN DES CV EN FONCTION DES QUALIFICATIONS SOUHAITÉES

Les qualifications préférées sont des caractéristiques non obligatoires qui feraient d'une personne un meilleur candidat pour le poste. Un exemple courant de qualification préférée est le fait que le candidat possède une expérience professionnelle connexe.

Ces types de qualifications sont souvent appelées "souhaitables" et sont généralement plus qualitatives que les qualifications minimales (par exemple, de solides compétences en communication).

Les personnes qui répondent à la fois aux qualifications minimales et aux qualifications préférées sont de bons candidats pour passer à l'étape de l'entrevue.

CE QU'IL FAUT RETENIR...

Votre processus de sélection doit être appliqué de manière cohérente et objective à tous les CV. Le processus d'embauche doit être juste et équitable. s.



Voici 4 éléments à rechercher dans un CV pour trouver des candidats qualifiés.

1 EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

Les qualifications pour un emploi doivent être basées sur les compétences, les traits et les comportements nécessaires pour réussir dans ce rôle.

En général, la première chose que font la plupart des gens lorsqu'ils examinent un CV est de regarder l'expérience professionnelle antérieure du candidat. L'expérience professionnelle d'un candidat peut être évaluée en fonction d'une correspondance exacte avec le poste actuel (par exemple, une expérience antérieure dans la vente au détail pour un poste d'associé de vente au détail) ou d'une correspondance connexe (par exemple, une expérience antérieure dans un rôle de contact avec la clientèle).

Les éléments à rechercher dans un curriculum vitae en terme d'expérience professionnelle sont les réalisations et les signes de progression de carrière, comme l'augmentation des responsabilités.

Pour les candidats n'ayant aucune expérience professionnelle antérieure, vous pouvez rechercher une expérience bénévole ou des compétences transférables.

2 ÉDUCATION

De nombreux emplois exigent un niveau d'études minimum, mais celui-ci peut avoir de l'importance en tant que qualification. Pour les candidats qui n'ont pas beaucoup d'expérience préalable, vous pouvez accorder plus d'attention à leur éducation.

Les spécialisations et les certifications professionnelles de la PGA du Canada font partie de la catégorie des études et, selon l'importance que vous leur accordez, vous pouvez rechercher la ou les spécialisations et/ou les certifications d'un candidat dans son curriculum vitae.

3 APTITUDES, CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES

En tant que responsable de l'embauche, vous êtes souvent confronté à la question de savoir si les compétences ou les connaissances requises pour

réussir dans un emploi peuvent être acquises en cours d'emploi. Les preuves des aptitudes, connaissances et compétences d'un candidat sont des éléments cruciaux à rechercher dans un CV, mais elles peuvent être difficiles à évaluer.

Nous avons tendance à supposer que, sur la base de l'expérience professionnelle ou de la formation d'un candidat, il est probable qu'il ait acquis certaines des aptitudes, connaissances et compétences liées au poste. En général, le raccourci que nous utilisons consiste à rechercher dans le CV des mots-clés pertinents pour une compétence recherchée ou la connaissance d'une certaine procédure.

Une fois que vous avez la certitude qu'un candidat est susceptible de posséder au moins quelques-unes de ces compétences requises, vous pouvez toujours évaluer plus en profondeur ses capacités au cours de l'entrevue.

La PGA du Canada a effectué des recherches sur des offres d'emploi spécifiques qui indiquent les exigences minimales recommandées en matière d'éducation, d'aptitudes et d'expérience, de compétences, etc. grâce à notre recherche sur la cartographie des carrières disponible sur notre site Web.

pgaofcanada.com/fr-ca/formation/etudes-sur-lindustrie

4 PERSONNALITÉ ET VALEURS

Bien que la plupart des offres d'emploi mentionnent les traits de personnalité et les valeurs souhaités, tels que l'amabilité ou l'aptitude au travail en équipe, il peut être difficile d'évaluer la personnalité et les valeurs d'un candidat à partir de son CV.

La personnalité et les valeurs ont tendance à être liées à la façon dont un candidat s'intégrera à la culture d'une entreprise, à l'équipe de travail et au poste lui-même.

Nous pouvons faire quelques suppositions sur la personnalité d'un candidat à partir de son CV s'il inclut ses intérêts personnels. En général, vous devrez vous appuyer sur d'autres sources d'information pour évaluer la personnalité et les valeurs, comme les profils publics sur les médias sociaux ou le comportement du candidat lors d'une entrevue.



PROCESSUS DE SÉLECTION

Le processus de sélection peut être aussi élaboré que vous le souhaitez, mais plus vous examinez de CV, plus votre processus de sélection devient efficace.

- 1 Examinez le CV pour obtenir une impression générale.
- 2 Examinez les attentes ou l'énoncé des objectifs du candidat pour voir s'ils correspondent au poste que vous cherchez à pourvoir.
- 3 Comparez le CV à la description de poste que vous avez publiée. Le CV répond-il à vos principales exigences et aux besoins de votre club ?
- 4 Examinez la partie expérience/qualifications du CV. Si cette section du CV ne contient pas les compétences essentielles ou requises, le CV peut être placé dans une pile "peut-être" ou dans un dossier électronique.
- 5 Recherchez les commentaires spécifiques qui permettent au candidat de se démarquer. Que ce soit dans la lettre de présentation ou dans le curriculum vitae lui-même, le candidat explique-t-il spécifiquement pourquoi il serait le meilleur candidat pour le poste ? Ou les commentaires sont-ils plus génériques ? Utilise-t-il des mots-clés pertinents pour décrire son expérience ?
- 6 Passez en revue son expérience la plus récente. Y a-t-il des compétences applicables qui ressortent ?
- 7 Examinez les éventuelles lacunes en matière d'expérience. Il se peut que vous deviez approfondir la question lors de l'entrevue téléphonique afin de déterminer la raison de ces lacunes.
- 8 Passez en revue les réalisations et les distinctions.
- 9 Divisez les CV en trois catégories - placez les CV dans trois piles/dossiers en fonction de ce qui suit:
 - a. Pas de correspondance
 - b. Candidat potentiel
 - c. Candidat solide
- 10 Créez une liste de candidats solides

Une fois que vous avez établi votre liste de présélection, vous pouvez procéder à une sélection supplémentaire, en prévoyant des entretiens téléphoniques, des entretiens vidéo ou des rencontres en personne.

Il est recommandé de conserver les CV dans vos dossiers pendant une période déterminée (généralement environ un an) au cas où d'autres postes se libéreraient ou si vous souhaitez contacter certains candidats à l'avenir.

LISTE DE CONTRÔLE POUR LA PRÉSÉLECTION DES CV



BUREAUX DE ZONE DE LA PGA OF CANADA

Découvrez comment un professionnel de la PGA du Canada peut aider votre établissement à améliorer ses normes de service et son rendement financier. Pour plus d'information sur les directives d'embauche, veuillez contacter votre bureau de zone de la PGA du Canada :

CONTACTER VOTRE BUREAU DE ZONE DE LA PGA DU CANADA