

Le CV vidéo, un outil censé lutter contre la discrimination à l'emploi

L'ANPE veut utiliser la vidéo pour favoriser l'emploi des femmes. L'outil est avant tout présenté comme un moyen original de se démarquer de ses concurrents. Mais le CV vidéo est une arme à double tranchant.

Utiliser la vidéo pour valoriser les femmes en recherche d'emploi et inciter les employeurs à les rencontrer ", tel est le nouvel objectif que l'ANPE s'est fixé pour booster l'emploi des femmes. D'ici à la fin de l'année, quatre ateliers seront programmés tous les mois qui permettront à 160 candidates franciliennes de s'initier au CV vidéo. Celles-ci bénéficieront d'un coaching d'une demi-journée pour travailler les techniques d'expression devant la caméra et se préparer au tournage.

L'ANPE a ensuite prévu de diffuser ces CV, notamment auprès du Centre des jeunes dirigeants, des agences spécialisées, de l'Association nationale des directeurs et cadres de la fonction personnel et de l'Institut du mécénat social. L'objectif de ces ateliers organisés par l'ANPE, en partenariat avec la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), la Cité des métiers de La Villette et de Nanterre, ainsi qu'ACP Recrutement - premier cabinet de recrutement spécialisé dans la promotion de la diversité -, est de " lutter contre la discrimination des femmes à l'embauche en leur apprenant à promouvoir leur image ".

Deux approches opposées. Les pouvoirs publics seraient-ils tombés sur la tête, qui, après avoir milité en faveur du CV anonyme, se font désormais les avocats de l'ultrapersonnalisé CV vidéo ? Difficile, en effet, de recommander aux mêmes candidats victimes de discrimination à la fois d'assumer pleinement leur différence, comme c'est le cas ici, et de les dissimuler à tout prix, ce que prône le CV anonyme. Deux stratégies difficilement compatibles.

Le CV vidéo n'est pas nouveau. Jobstratégie l'a introduit en France en 1999. Depuis lors, plusieurs entreprises lui ont emboîté le pas, comme CVlive, Jobinlive, CVnoos ou Easy-cv. L'outil est avant tout présenté comme un moyen original de se démarquer de ses concurrents et des centaines de CV qui s'entassent quotidiennement sur le bureau du DRH. " Le CV vidéo permet de donner l'image d'un candidat motivé dès la première impression ",

LaTribune.fr

Cet article est issu du site La Tribune.fr (www.latribune.fr).

Aucun droit de reproduction, sous quelque forme que ce soit (photocopie, scanner, copie numérique), n'est autorisé, si ce n'est celui d'une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute autre utilisation est donc soumise à l'accord préalable de l'éditeur.

Pour toute information : information@latribune.fr

© 2002 La Tribune/D.I. Group

souligne Sophie Antoine Dautremant, conceptrice du site Easy-cv. Il permettrait de son côté à l'employeur de gagner du temps en ciblant mieux les candidats. " Il est particulièrement adapté aux métiers de la communication, de la vente et des relations clientèles en général, pour lesquels la première impression donnée fait partie des critères de sélection. Il peut alors permettre de détecter chez le candidat en quelques secondes le sens relationnel et la capacité à se vendre ", poursuit Sophie Antoine Dautremant. Il pourra aussi parfois faire office de premier entretien d'embauche. Bref, le CV vidéo permet a priori une présélection plus directe et rapide. Mais aujourd'hui, tandis que l'égalité des chances est devenue un véritable challenge pour les entreprises et les pouvoirs publics, les défenseurs du CV vidéo mettent en avant un autre argument de poids.

Convaincre. Cet entretien éclair à portée de clic serait censé faire tomber les préjugés du recruteur. " Le CV vidéo est un CV où chacun peut s'exprimer, vendre sa différence, ses valeurs. Il contribuera avec le temps à chasser les a priori ", prédit Éric Steiner, consultant chez Media'pec, société spécialisée dans la gestion du recrutement. APC Recrutement voit pour sa part dans le CV vidéo l'opportunité de " valoriser le candidat en le mettant en situation, puisqu'il a soixante secondes pour convaincre ".

Pourtant, si le CV vidéo permet dans certains cas de faire tomber des préjugés, il ne convient pas de lui prêter les vertus qu'il n'a pas. " Il est fort peu probable que les recruteurs qui ont l'habitude de discriminer changent d'opinion grâce à une vidéo qu'ils ne prendront peut-être même pas la peine de regarder, concède Sophie Antoine Dautremant. La lutte contre les discriminations est avant tout une question de mentalités. "

Mais la vidéo est une arme à double tranchant, capable en un instant d'avantager un candidat comme de le desservir. Si l'Internet permet aux CV vidéo d'être massivement et rapidement diffusé, reste à voir si ce support technologique sera, comme l'annonce APC Recrutement sur son site, " une révolution [capable de] tordre le cou aux préjugés en assumant les atouts du candidat et non en les dissimulant ". Ou si, au contraire, il ne fera qu'exacerber les différences.

Silvana Adami