



NEW START CONSULTING®

Cabinet Spécialiste en Recrutement et intégration.

Formateur en Organisation, Optimisation, Développement et Performances commerciales.

<http://www.cabinetnewstartconsulting.com>

newstartconsulting@bbox.fr

Tel: 06.09.34.84.04



CVrifi@ble

Recruter en donnant toutes leurs chances aux compétences.



CVrifi@ble



**Des solutions de recrutement en ligne
efficaces, éthiques, adaptables.**



**Nous luttons pour l'égalité des chances à l'embauche et la
promotion de la diversité au sein de "A Compétence Égale".**



Recruter : un acte de management très difficile



- Recruter est l'acte de management le plus difficile
- Et celui auquel les recruteurs sont, souvent, le moins bien préparés
- Aux difficultés techniques posées par le recrutement, s'ajoute, à juste titre, un cadre légal de non discrimination et de respect de l'égalité des chances à l'embauche pas toujours simple à appliquer.

- **CVrifi@ble** apporte :

- Pour les recruteurs : Efficacité et facilitation
- Pour les candidat-es : Garantie d'être sélectionné-es uniquement au regard de ses compétences
- Pour tous : L'assurance de l'égalité de traitement lors de la sélection.



Interrogations



- ❖ Comment évaluer, objectivement, l'adéquation des compétences d'une personne au poste à pourvoir ?
- ❖ Comment être certain de centrer son choix uniquement sur les compétences nécessaires ?
- ❖ Comment avoir la certitude d'être en conformité avec les textes législatifs en vigueur ?
- ❖ Comment attirer les meilleur-es candidat-es grâce à une image d'équité?.
- ❖ Comment gagner du temps sur le tri des CV ?
- ❖ Comment limiter le nombre d'entretiens, tout en sélectionnant les meilleures candidatures ?
- ❖ Comment être plus efficace dans son choix final ?.
- ❖ A toutes ces questions, **CVrifi@ble** apporte des réponses adaptables aux besoins et à la taille de chaque entreprise.



Réponses

CVrifi@ble propose un bouquet de solutions de recrutement en ligne dont les principes sont les suivants :

- Un process anonymisé jusqu'à la mise en relation permettant au recruteur de se focaliser uniquement sur les compétences, seul gage d'efficacité d'un recrutement
- Une analyse plus fine des compétences et de leur adéquation aux critères du poste, grâce à un formulaire Profil, bien plus complet qu'un CV traditionnel
- La possibilité d'utiliser ce formulaire comme une plateforme d'anonymisation, par une ressource interne ou par un tiers de confiance
- L'approfondissement de l'analyse des compétences grâce à un Dossier d'adéquation, véritable pré entretien par Internet, comportant les questions clefs pour valider en profondeur la qualité des candidatures
- Des entretiens moins nombreux et plus efficaces.



Solution 1: Le formulaire Profil



- Une annonce est publiée par l'entreprise qui source les candidatures, selon ses habitudes (Internet, media classiques, etc.).
- Un lien de connection au site Cvrifi@ble (donné par le système) est indiqué dans les annonces (à la place de la traditionnelle adresse mail).
- En se connectant au site les candidat-es ont accès à une présentation très complète du poste et de l'entreprise.
- Il-elles remplissent alors un formulaire profil dont la partie identité est masquée pour le recruteur.
- La sélection se fait véritablement sur les seules compétences professionnelles, en faisant abstraction de toute autre considération et selon les textes législatifs en vigueur.
- Les mises en relation se font par mails cryptés.



Solution 1: Schéma d'utilisation



- ❖ Parution de l'annonce avec un lien d'accès à CVrifi@ble.
- ❖ Réponse du candidat (partie état civil masquée).
- ❖ Sélection par le recruteur sur les Profils reçus.
- ❖ Recherche possible, par mots clefs, sur les candidat-es disponibles dans la *base ouverte* de CVrifi@ble.
- ❖ Invitation à un entretien (téléphone ou face à face), par mail crypté.

✓ *Base Ouverte: Les données des candidat-es ayant répondu spécifiquement à l'annonce du recruteur ne sont accessibles que par lui et constituent sa base fermée. La base ouverte est constituée des formulaires Profils remplis par des personnes ne répondant pas à une annonce spécifique. Toutefois un-e même candidat-e peut répondre à plusieurs annonces et être présent-e dans plusieurs bases fermées.*



Démarche d'efficacité Démarche d'éthique



- Recruter avec **CVrifi@ble** s'inscrit dans une double démarche d'efficacité et d'éthique.

- Pour conserver ces valeurs sur l'intégralité du process, nous conseillons :
 - ❖ De privilégier le dossier d'adéquation (voir diapo 11)
 - ❖ Le dossier d'adéquation présente de nombreux avantages pour les deux parties (voir diapos 12 et 13)
 - ❖ Son utilisation n'entraîne aucun coût supplémentaire pour le recruteur.



Solution 2: La plateforme d'anonymisation



- ❖ Si le recruteur a accès à d'autres sources (CV courrier, base de données interne, recherche sur bases de données externes, cooptation, etc.), il peut utiliser **CVrifi@ble** comme plateforme d'anonymisation :
- ✓ Soit en faisant saisir les CV sur **CVrifi@ble** par une ressource en interne (autre que le recruteur décideur, pour préserver l'anonymat), dans la partie Profil.
- ✓ Soit en utilisant les services d'un tiers de confiance.
- ✓ Ce dernier peut aussi se charger de recherches sur des bases de données externes (jobboards, réseaux sociaux professionnels, etc.) puis effectuer la saisie des CV recueillis ou contacter les personnes et leur demander de répondre directement sur **CVrifi@ble**.
- ✓ La sélection se fait, alors, selon le même process qu'en solution 1.



Solution 2: Schéma d'utilisation



1. Saisie dans **CVrifi@ble** des CV à disposition de l'entreprise.
2. Par une ressource interne.
3. Ou par un tiers de confiance.
4. Sélection par le recruteur sur l'ensemble des Profils accessibles sur le site **CVrifi@ble** (base ouverte et base fermée du recruteur).
5. Invitation à un entretien (téléphone ou face à face), par mail crypté.



Solution 3: Le dossier d'adéquation



- Le recruteur peut aussi souhaiter aller plus loin dans l'analyse de l'adéquation compétences des candidat-es/critères su poste à pourvoir.
- Il peut alors demander aux candidat-es, pré sélectionné-es grâce au formulaire profil, de remplir le dossier d'adéquation, toujours en mode anonyme.
- Ce dossier comporte des questions spécifiques sur le poste à pourvoir.
- Elles sont définies par le recruteur.
- Il est possible de faire remplir le dossier d'adéquation en même temps que le formulaire Profil pour accélérer le recrutement, sans passer par une phase de pré sélection.



Les avantages candidat-es du dossier d'adéquation



- Le dossier offre la possibilité de présenter les points forts de sa candidature en profondeur et de façon personnalisée. (expériences, réalisation, faits significatifs, chiffres, etc.).
- Il démontre aussi la motivation pour le poste (remplir un dossier nécessite un vrai travail de réflexion qui prend environ 30 à 45 minutes, selon le nombre de questions posées par le recruteur).
- Les candidat-es bénéficient d'un délai de 8 jours, avec accès illimité au site, pour remplir le dossier d'adéquation (une personne vraiment intéressée par un poste trouve, aisément, sur 8 jours, les quelques minutes nécessaires).
- Le dossier constitue un pré entretien par Internet ; il sert de préparation, facilite et précise le contenu des entretiens en face à face.



Les avantages recruteurs du dossier d'adéquation



- La possibilité de présenter sa société et le poste en détail, donnant une vision très claire de la fonction
- Une sélection réalisée exclusivement sur les compétences (ce qui est l'essence même du recrutement)
- Une sélection plus en profondeur grâce aux informations très complètes fournies au travers du dossier d'adéquation
- Un gain de temps important : pas de tri de CV, moins d'entretiens et plus courts, car centrés sur l'essentiel, le dossier d'adéquation constituant un pré-entretien
- Un gain en images d'éthique et de professionnalisme
- L'assurance de la conformité aux textes législatifs en vigueur
- L'utilisation du dossier d'adéquation n'entraîne aucun coût additionnel.



Solution 3: Schéma d'utilisation



1. Sélection sur les dossiers d'adéquation remplis
2. Soit directement avec le formulaire Profil
3. Soit après une pré sélection sur les formulaires Profil
4. Invitation pour un entretien par mail crypté
5. Ou levée de l'anonymat, avec un système de traçabilité pour valider la non discrimination
6. Une zone de commentaires permet le suivi de chaque étape du process (décisions, explications, informations données aux candidat- es, etc.)
7. Le système offre aussi un process de suivi des entretiens.



Solution 4 : Les services d'assistance



- Au-delà des applications du logiciel, nous intervenons aussi dans le cadre de la gestion du recrutement selon différents schémas :
- Formation au recrutement.
 - ❖ Création d'un référentiel de recrutement
 - ❖ Création des annonces
 - ❖ Passation de tests de validation appropriés au poste
 - ❖ Recherche de CV en base de données
 - ❖ Anonymisation des CV
 - ❖ Aide à la décision
 - ❖ Gestion complète des recrutements
 - ❖ Ces prestations font l'objet d'un devis personnalisé selon la géométrie des missions concernées



CVrifiable: Des plus en Efficacité



- ✓ Une analyse approfondie des compétences.
- ✓ Plusieurs options de récupérations des données.
- ✓ La garantie d'une base de données réservée.
- ✓ Un process en ligne avec de nombreuses applications automatisées.
- ✓ Des dossiers d'adéquation très complets permettant une analyse poussée.
- ✓ Des gages de motivation des candidat-es.
- ✓ Un gain de temps important (moins de CV à trier, moins d'entretiens et mieux ciblés).



CVrifi@ble : Des plus en Ethique



- ❖ La garantie de l'égalité des chances grâce à l'anonymisation.
- ❖ Le respect des textes légaux dans le process de selection.
- ❖ Un tri des Profils et des dossiers centré sur les seules compétences.
- ❖ Des mises en relations cryptées.
- ❖ Des entretiens sans risques préalables de jugements stéréotypés.
- ❖ Un gain en image ouvrant vers des potentiels de candidatures diversifiées.
- ❖ Un suivi argumenté des décisions prises à chaque étape du recrutement.



Cvrifi@ble des + en Adaptabilité



- Un process en ligne ne nécessitant aucune modification technique.
- Pas de nécessité de changements dans le process habituel.
- Des options adaptables à chaque besoin.
- Des solutions personnalisables à toutes les tailles d'entreprises.
- Des services modulables en fonction des demandes et des budgets.
- Le choix du mode de prestation (en interne ou externalisée).
- La possibilité d'utiliser **CVrifi@ble** en marque blanche.



Budget

CVrifi@ble est adapté au budget et à la taille de chaque société, TPE, PME ou grand groupe.

Vous pouvez déposer sur **CVrifiable** autant d'annonces que vous le voulez, visionnez les dossiers reçus sur ces annonces, refusez les candidat-es hors cibles, recherchez par mots clefs, utilisez toutes les fonctionnalités du site **totalemment gratuitement**.

Tant qu'aucun dossier ne vous intéresse, CVrifiable ne vous coûte rien.

Vous ne payez qu'aux résultats, c'est-à-dire lorsque vous souhaitez rencontrer un-e candidat-e qui correspond à votre cible: Dans ce cas, vous utilisez des unités de mise en relation par un système de crédits d'unités prépayées (tarif sur demande sur contact@cvrifiable.com).

CVrifi@ble ne nécessite aucune installation de logiciel: il est toutefois possible d'intégrer **CVrifi@ble** sur un site société, en marque blanche, avec une légère adaptation Informatique;

Les prestations de services complémentaires font l'objet d'un devis spécifique.



Anonymat et obligations légales



CVrifiable s'inscrit dans le strict respect des obligations légales et notamment :

- Des directives européennes des 29 juin et 27 novembre 2000
- Des lois N° 2001-1066 du 16 novembre 2001 et N° 2008-496 du 27 mai 2008
- Des articles L.122-45 et L.1132-1 du Code du travail
- De l'article L225-1 du Code Pénal
- Dans ce but, les dossiers transmis aux entreprises ne mentionnent que les informations d'ordre professionnel (formations, expériences, réponses aux critères du poste). De plus, ces informations sont transmises de façon totalement anonyme pour que le recruteur puisse faire ses analyses et déterminer son choix uniquement sur les compétences professionnelles.
- Un cryptage spécifique permet à l'entreprise de proposer un entretien, par mail, sans que les coordonnées des candidat-es apparaissent en clair. De même, la réponse de confirmation d'entretien est également anonyme
- Les seules informations personnelles recueillies sur le site :
 - Prénom
 - Nom
 - Adresse postale
 - E-mail
 - Téléphone (fixe ou portable)
- Ces données restent confidentielles

Elles sont toutefois, en fin d'analyse de la candidature, accessibles au recruteur pour simplifier la mise en relation. Dans ce cas, une traçabilité permet de suivre l'utilisation de la levée de l'anonymat.



Mentions légales

Conformément à la législation française le site **CVrifiable** est déclaré à la CNIL sous le numéro 1172519. Les informations recueillies informatiquement sont destinées à n'être communiquées qu'à des fins de candidatures à des recrutements pour des sociétés et des postes dûment identifiés. Les destinataires des données sont les sociétés clientes de la SARL Feature DDC.

Toutes les informations concernant les postes, leurs critères et les annonces sont sous la responsabilité totale des annonceurs. En aucun cas, la société Feature DDC ne peut être tenue responsable de leurs contenus. Conformément à la loi "Informatique et libertés" du 6 janvier 1978, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent. Si vous souhaitez exercer ce droit et obtenir communication des informations vous concernant, veuillez vous adresser à contact@cvrifiable.com

CVrifiable est enregistré auprès de l'INPI sous les numéros 262565/6/7/8

Le site **CVrifiable** est propriété de la société Feature DDC, 873 Route de Saint Jean 06600 Antibes 09 71 51 87 80 contact@feature-ddc.fr www.feature-ddc.fr

Le site **CVrifiable** été créé par la société Illisite, 43 boulevard Vauban 78 280 Guyancourt

Le site **CVrifiable** est hébergé par la société OVH, 2 rue Kellermann 59 100 Roubaix.