



JE NE SUIS
PAS UN CV



#jenesuisPASunCV

Et si on cassait les codes du recrutement

Sommaire

Si vous recrutez, le candidat que vous recherchez est probablement déjà en CDI, ou en poste, et peut être pas disponible, ou en reconversion : pas facile à identifier, pas facile à capter.

- Alors comment recruter en 2023 ?
- Quelles doivent être les axes de réflexion ?
- Quelles actions mettre en place ?
- Comment innover dans ses démarches et comment le recrutement sans CV peut être une solution ?

Qui suis-je ?



- Actuellement Directeur du Développement chez Jenesuispasuncv
- Entrepreneur puis indépendant (Hyperbolyk, Treize RH)
 - Directeur des Opérations chez KerTEAM (Recrutement des fonctions IT)
 - Responsable Pédagogique à l'ESLSCA, intervenant en Écoles en Marketing RH, Management et Recrutement
 - Consultant en Recrutement et Formateur (UNOW, INSEEC, IGS RH, STUDI, CCI, ...)
- Responsable du Développement RH secteur Assurance
- 10 ans Consultant RH à l'APEC puis 8 ans Chef de projets Recrutement au sein d'un grand groupe
- Auteur aux Éditions Vuibert sur les Techniques de Recrutement

Me contacter : yann@jenesuispasuncv.fr

QUIZ!



QUIZZ



- Quel est le pourcentage de candidats qui déclarent s'intéresser d'abord à la réputation de l'entreprise et à la marque employeur avant de postuler (Etude LinkedIn)
1 : 78% 2: 48% 3 : 68%
- En France 7,5 Millions d'annonces ont été diffusées en 2021.
Combien en 2022 ? (Source Jobfeed)
1 : 10,5 M 2: 9 M 3 : 7 M
- Quelle est la proportion des actifs qui souhaite changer d'emploi en 2023 ? (source Météojob)
1 : 50 % 2: 1/3 3 : 2/3
- Quel pourcentage des candidats qui recherchent des informations sur une entreprise avant d'y postuler. Un premier tiers via la classique offre d'emploi, les deux autres tiers via les sites carrière, les sites d'avis en ligne, les médias sociaux, la presse et les blogs ? (source : HelloWork)
1 : 60 % 2: 75 % 3 : 90%

QUIZZ

- Quel pourcentage de candidats souhaitent connaître le salaire, ou a minima une fourchette de rémunération, dès la lecture de l'offre ? (source : HelloWork)

1 : 87% 2 : 78 % 3 : 69%
- Quelle est la proportion des actifs à la recherche effective d'un job qui s'autocensure au moment de répondre à une offre d'emploi, alors même qu'ils possèdent toutes les compétences ? (source EM Normandie)

1 : 54 % 2 : 30 % 3 : 23%
- Fin 2022, combien d'emplois étaient vacants en France ? (source : DARES)

1 : 365 000 2 : 500 000 3 : 650 000

Le marché de l'emploi

Les tendances pour 2023

- ❑ Des tensions (pénuries) qui vont durablement perdurer (2030 ? plus longuement encore ?)
- ❑ L'envie de télétravail qui va croître : quid des postes “non télétravaillables” ?
- ❑ Epanouissement, QVCT, des attentes qui vont s’ancrer durablement dans les réflexions des candidats
- ❑ L'égalité, l'équité, la diversité, l'inclusion, la RSE arrivent de plus en plus en tête des préoccupations des candidats avant de faire un choix
- ❑ Le salaire est un critère important (plus que les RH et les managers l'imaginent parfois ?)
- ❑ Pour l'année 2022, le nombre d'intentions de recrutements était légèrement supérieur à 3 millions. Cette année, c'est près de 4,5 millions de recrutements qui sont prévus en France.

(source diverses, Indeed, Glassdoor, Apec, Culture RH, Robert Half, Fab Group...)

Les axes de réflexions

Pour faire face à ce marché de l'emploi "pénuriques", incertains, mouvants, commencez par vous observer :

Réflexions internes :

- Mes forces : expérience collaborateurs, salaires, la formation interne, appartenance à un grand groupe, des filiales à l'international ...
- Mes faiblesses : salaires, situation géographique, possibilité d'évolutions, management trop paternaliste, ...

Réflexions externes :

- Que dit mon "marché de l'emploi" ?
- Quelles sources de recrutement ont le mieux fonctionnées ? Les pires ?
- Quels réseaux sont les miens (AURA entreprises, medef, CGPME, asso locales ex PIPA...)



Quelles actions mettre en place

- 

Chaque recrutement commence par un cahier des charges précis :
“De quelles compétences ai-je (vraiment) besoin?”
(Pas “de quels profils” !)
- 

Suis-je capable de lister tous les avantages (réels, pas la mutuelle...) de mon entreprise ? Suis-je capable de citer tout ce que mes collaborateurs apprécient dans ma boîte ?
- 

Et donc suis-je capable d’identifier tout ce qui ne va pas dans ma boîte, les irritants comme les plus gros sujets ? Et de les traiter ! **L’effet Bifidus**

Quelles actions mettre en place

- Mes offres d'emplois sont-elles attractives ? Différenciantes ? Publiées sur les bons canaux ?
- Vos recruteurs sont-ils formés au recrutement ?
- Y-a-il un processus formalisé d'intégration dans mon entreprise ? Est-il efficace ?

Comment innover ?

Pas de candidature ne signifie pas pas de candidats

- ❑ Participer à des salons, des jobs-dating : investissez du temps pour aller à la rencontre de votre marché (de l'emploi)
- ❑ Intéressez-vous aux compétences transversales plus qu'aux compétences techniques (assesfirt, saven, trimoji)
- ❑ Entretien vidéo, différé
- ❑ Sortez des sentiers battus et tournez-vous quand c'est possible vers le recrutement sans CV.

Sans CV pour s'intéresser au projet



#jenesuispasuncv ouvre une nouvelle voie en matière de recrutement et propose de passer d'une approche par référence (le CV) à une approche par compétences.

- **#jenesuispasuncv** est une innovation RH engagée pour la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Cette démarche de Marque Employeur suscite beaucoup d'adhésion et valorise l'engagement des entreprises réunies dans ce collectif.
- **Notre vocation est de décroisser l'accès à l'emploi.** Pour cela, nous avons décidé d'inverser les rôles : ce sont les entreprises qui vont au devant des candidats pour leur présenter leurs offres d'emplois et non l'inverse.
- **Notre ambition** est de permettre aux entreprises de porter un nouveau regard sur les candidats : apprécier ce qu'ils pourraient faire et non plus seulement ce qu'ils ont déjà fait.

JENESUISPASUNCV



Rechercher des candidats

Métier, mot-clé, activité,...

Ex : Vendeur, prendre des commandes

#JENESUISPASUNCV

vous ouvre les portes
du marché caché de l'emploi

N'attendez plus les candidats, allez au-devant d'eux !

En intégrant le collectif #jenesuisPASunCV, vous prenez 3 engagements :

- ✓ Cibler les compétences au-delà des références
- ✓ Agir pour la diversité et lutter contre les discriminations à l'embauche
- ✓ Contribuer au développement d'une communauté qui renouvelle les pratiques de recrutement

Nous avons tous un rôle à jouer pour changer les règles du jeu.

L'exemple Adventure Group



Recruter 90 personnes sans CV

- L'affiliation au label JenesuisPASunCV pour drainer des candidats
- Un flash Code qui renvoie vers [un mini-jeux en ligne](#)
- Un mini-jeux qui renvoie vers des souhaits professionnels et vers une invitation à s'inscrire à une session de recrutement décalée
- Pas de CV, mais un entretien flash téléphonique
- Une session de recrutement ludique pour faire émerger des traits de caractère et découvrir le futur univers de travail.
- Une formation de 40 à 160 heures avant la prise de poste