



**CVrifi@ble**

Recruter en donnant toutes leurs chances aux compétences.



**F E A T U R E**

Développement et Dynamique Commerciale



# CVrifi@ble

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



Feature DDC lutte pour l'égalité des chances à l'embauche et la  
promotion de la diversité au sein de "A Compétence Egale".



# 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 CV», 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 CV

- 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](http://CVrifi@ble) 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 CV 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
- De plus un système spécifique permet de postuler, même sans posséder une adresse mail.



# Solution 1 : Schéma d'utilisation

1. Parution de l'annonce avec un lien d'accès à **CVrifi@ble**
  2. Réponse du candidat (partie état civil masquée)
  3. Sélection par le recruteur sur les CV reçus
  4. Recherche possible, par mots clefs, sur les candidat-es disponibles dans la *base ouverte* de **CVrifi@ble**
  5. 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 CV 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) à l'entretien téléphonique au cours duquel des «dérives» sur des points personnels peuvent se produire même involontairement
  - 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
  - Toutefois en cas d'entretien téléphonique, il y a lieu de préciser, dans le mail crypté de mise en relation, les informations nécessaires pour que le-a candidat-e puisse joindre le recruteur (qui n'a pas accès à ses coordonnées).



## 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)
- 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**. Ces CV entrent dans la base fermée du recruteur
- 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 CV 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 CV, 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 CV 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 20 à 30 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 20 à 30 minutes nécessaires)
- Le dossier constitue un «pré entretien» par Internet ; il sert de préparation, facilite et précise le contenu des entretiens.



# 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 CV
3. Soit après une pré sélection sur les formulaires CV
4. Invitation pour un entretien par mail crypté
5. Ou lever 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.).



## 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, etc
- Ces prestations font l'objet d'un devis personnalisé selon la géométrie des missions concernées



# Cvrifi@ble : 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). Nos études indiquent en moyenne une économie potentielle de plus de 20 heures par recrutement.



# 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 sélection
- Un tri des CV et des dossiers centré sur les seules compétences
- Des mises en relations cryptées et possibles même sans adresse mail
- 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 plus 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
- Pour bénéficier de l'usage de **Cvrifi@ble** il suffit de prendre une licence annuelle qui offre l'accès illimité au site et à ses applications et dont le montant dépend du nombre d'annonces, indépendamment du nombre de postes à pourvoir (par exemple : 1 annonce pour 10 postes identiques de commerciaux = 1 annonce)
- Un système de crédit d'unités de mise en relation prépayées permet de contacter les candidat-es sélectionné-es, par mail crypté (les crédits ne sont déduits qu'au déclenchement de la mise en relation)
- Le budget des recrutements est maîtrisé : tant qu'aucun CV ou dossier n'intéresse, aucun crédit n'est utilisé
- Il est possible de bénéficier de l'assistance d'un tiers de confiance (recherche de candidatures, anonymisation, assistance dans le process, etc.)
- **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 adaptation informatique
- Le tarif **CVrifi@ble** est envoyé sur simple demande : [contact@cvrifiable.com](mailto:contact@cvrifiable.com)
- Les prestations de services complémentaires font l'objet d'un devis spécifique.



# Anonymat et obligations légales

- **Cvrifi@ble** 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 données transmises aux entreprises ne mentionnent que les informations d'ordre professionnel (formations, expériences, réponses aux critères du poste). Ces informations sont totalement anonymes afin 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. Ce n'est qu'après l'envoi de ce mail que les coordonnées des candidat-es sélectionné-es apparaissent en clair
- Les seules informations personnelles recueillies sur le site sont :
  - Prénom, Nom,, Adresse postale, E-mail, Téléphone (fixe ou portable)
- Elles ne sont pas accessibles au recruteur
- Elles ne sont utilisées qu'en cas de difficultés de mise en relation (pas d'adresse mail personnelle, déménagement, etc.) ou si les candidat(e)s préfèrent que la prise de rendez-vous se fasse par l'intermédiaire de **Cvrifi@ble**. Cette facilité n'est mise en œuvre que sur demande des candidat-es et uniquement dans le but de faciliter la recherche d'emploi. Elle peut être modifiée par les intéressé-es à tout moment.



# Mentions légales

- Conformément à la législation française le site **Cvrifi@ble** 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 et de leurs utilisations. Conformément à la loi "Informatique et libertés" du 6 janvier 1978, les utilisateurs bénéficient d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui les concernent. Pour exercer ce droit et obtenir communication des informations, il suffit de contacter : [contact@cvrifiable.com](mailto:contact@cvrifiable.com)
- **Cvrifi@ble** est enregistré auprès de l'INPI sous les numéros 262565/6/7/8
- Le site **Cvrifi@ble** est propriété de la société Feature DDC, 3 avenue Joseph François Belbeoch 94410 Saint Maurice 01 42 83 26 64 [contact@feature-ddc.fr](mailto:contact@feature-ddc.fr)  
[www.feature-ddc.fr](http://www.feature-ddc.fr)
- Le site **Cvrifi@ble** été créé par la société Illisite, 44 bis boulevard Félix Faure 92320 Châtillon
- Le site **Cvrifi@ble** est hébergé par la société OVH, 2 rue Kellermann 59100 Roubaix.