

**« CV vidéo : 60 secondes pour convaincre »
« MOZAÏK RH »**

**NOTE DE RESTITUTION FINALE
DU PORTEUR DE PROJET**

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative
Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95 avenue de France – 75650 Paris cedex 13
<http://www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse>



INTRODUCTION

Ce projet a été financé par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse dans le cadre de l'appel à projets n°2 lancé en Octobre 2009 par le Ministère chargé de la jeunesse.

Le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse est destiné à favoriser la réussite scolaire des élèves et améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de moins de vingt-cinq ans. Il a pour ambition de tester de nouvelles politiques de jeunesse grâce à la méthodologie de l'expérimentation sociale. A cette fin, il impulse et soutient des initiatives innovantes, sur différents territoires et selon des modalités variables et rigoureusement évaluées. Les conclusions des évaluations externes guideront les réflexions nationales et locales sur de possibles généralisations ou extensions de dispositifs à d'autres territoires.

Le contenu de cette note n'engage que ses auteurs, et ne saurait en aucun cas engager le Ministère.

Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et de la vie associative
Secrétariat d'État chargé de la jeunesse et de la vie associative
Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Mission d'animation du Fonds d'expérimentations pour la jeunesse
95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13
Téléphone : 01 40 45 93 22
<http://www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse>

Pour plus d'informations sur l'évaluation du projet, vous pouvez consulter sur le site www.experimentationsociale.fr le rapport d'évaluation remis au FEJ par l'évaluateur du projet.



FICHE SYNTHÉTIQUE DU PROJET

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Numéro du projet AP2-223

LE DISPOSITIF EXPERIMENTE

Titre : « CV vidéo : 60 secondes pour convaincre »

Objectifs initiaux :

Accompagner vers l'emploi les jeunes diplômés des quartiers, en difficulté d'insertion, en combinant 3 phases : ateliers d'accompagnement, CV vidéo, suivi individualisé.

Public(s) cible(s) :

Jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en Ile-de-France et de Lille, de niveau Bac+3 minimum. 1351 bénéficiaires atteints sur la durée de l'expérimentation.

Descriptif synthétique du dispositif expérimenté

L'impact du CV vidéo dans la recherche d'emploi.

Territoire(s) d'expérimentation :

Ile-de-France et Nord-Pas-de-Calais, territoires politiques de la ville

Valeur ajoutée du dispositif expérimenté :

le CV vidéo est un outil novateur à plusieurs titres puisqu'il favorise un changement des mentalités des recruteurs par une déconstruction de leurs préjugés vis-à-vis des jeunes des quartiers. Il accroît aussi sensiblement la visibilité du candidat sur son marché et permet au jeune de s'adresser directement à un recruteur et de le diffuser à sa guise au fil de sa recherche.

Partenaires techniques opérationnels :

(1) Partenaires initialement indiqués dans le projet : Pôle emploi, la cité des métiers
(2) Partenaires effectifs de l'expérimentation : Pôle Emploi, DIRECCTE, ACSE, Conseil Régional Ile de France.

Partenaires financiers (avec montant):

Fonds Social Européen : 229 000 euros

Durée de l'expérimentation

(1) Durée initiale : Entre Mars 2010 et Décembre 2011
(2) Durée effective : 22 mois

LE PORTEUR DU PROJET

Nom de la structure : Mozaïk RH

Type de structure : Association loi 1901

L'ÉVALUATEUR DU PROJET

Nom de la structure : Julie Tixier, Eric Campoy, Géraldine Galindo

Type de structure : Chercheurs universitaires

Introduction :

Les universités françaises produisent un nombre croissant de jeunes diplômés issus des quartiers populaires et de la diversité, aux profils et à la motivation particulièrement prometteurs. Entre 1999 et 2006, le nombre de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en Seine-Saint-Denis a augmenté de 54%¹. Cependant, à diplôme équivalent, ces jeunes mettent 2 à 3 fois plus de temps que la moyenne nationale. Peu familiers des réseaux de l'entreprise et mal préparés par les universités publiques, ils n'arrivent pas à intéresser les recruteurs au sein des entreprises françaises qui recherchent des futurs collaborateurs aux profils plus traditionnels qui leur ressemblent.

Paradoxalement, dans de nombreux secteurs d'activités émergents les recruteurs peinent à trouver les collaborateurs qui correspondent à leurs attentes. Près de 500 000 postes restent non pourvus chaque année. Mais les responsables des entreprises, guidés par leurs préjugés, ne vont pas chercher près de chez eux les candidats dont ils pourraient avoir besoin : 70% estiment qu'il n'y a pas de potentiel de recrutement dans les quartiers²sensibles , et les " testings " montrent que les candidats d'origine maghrébine ou d'Afrique subsaharienne ont, à formation, qualification et éléments de carrière comparables, trois à cinq fois moins de chance d'être convoqués à des entretiens d'embauche que les candidats d'origine européenne³.

Ce fossé entre les entreprises et les jeunes diplômés coûte cher à la société, qui investit dans l'éducation, représente un réel manque à gagner pour les entreprises et handicape considérablement la future carrière des jeunes concernés, en dévaluant leur diplôme.

De nombreuses études et statistiques⁴ montrent les problématiques d'emploi toutes particulières auxquelles sont confrontés les jeunes diplômés des quartiers populaires⁵.

C'est dans ce contexte que MOZAIK RH a développé un outil pour lutter contre les discriminations à l'embauche : le CV Vidéo. Cet outil est innovant car au lieu de masquer l'individu (comme c'est le cas avec le CV anonyme), il les montre, il l'utilise comme facteur d'attractivité. L'outil a donc pour vocation d'aider le candidat de manière concrète dans sa recherche d'emploi (accompagnement professionnel pour améliorer la présentation de son projet professionnel) et de faire évoluer les stéréotypes dont sont victimes les jeunes des quartiers par les recruteurs.

¹ Source INSEE

² Enquête Ifop, novembre 2004

³ Source INED, avril 2010

⁴ notamment Délégation Interministérielle à la ville, Mission Observation, Veille scientifique, Evaluation, " Emploi et Chômage dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ", Philippe Choffel, 2003 ; l'enquête " Trajectoires des demandeurs d'emploi du Marchés locaux du travail " réalisée par la DARES du Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la solidarité ; Observatoire des Inégalités, " Le chômage dans les quartiers dits sensibles " ; Ministère de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi, " L'emploi des jeunes en ZUS ", 2006

⁵ Taux de chômage des jeunes de ZUS : 37,2% contre 25,5 pour les jeunes non résidents en ZUS. (Source : Infos Migrations, Ministère de l'Intérieur, mai 2011).

De manière à bien mesurer les effets du CV Vidéo, MOZAIK RH a entrepris la réalisation d'un protocole d'expérimentation sociale en Ile-de-France particulièrement ainsi qu'en Nord-Pas-de-Calais pour un plus petit échantillon, depuis le 1er Mars 2010, qui se termine au 31/12 2011.

L'Ile de France est le premier bassin d'emploi en France avec 5,6 millions d'emplois (notamment dans les services marchands). Il existe une réelle dynamique économique liée à l'implantation de grands groupes mondiaux et des pôles de compétitivité (7 sont basés en Ile-de-France).

Dans cette région, il est important de noter la forte présence de quartiers populaires : un habitant sur neuf habite dans une Zone Urbaine Sensible.

En Ile-de-France, le taux de chômage est inférieur à la moyenne nationale de 1 point. Cependant, en Seine-Saint-Denis le taux de chômage est supérieur au taux de chômage parisien de 3 points (Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne sont les deux départements les plus touchés par le chômage).

Il existe une forte disparité de revenu (plus élevé que la moyenne nationale mais plus inégalement réparti).

Bien que la Région Nord-Pas-de-Calais attire de nombreuses entreprises, notamment par sa situation géographique privilégiée, au cœur de l'Europe, elle connaît un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale (12,8% contre 9,2%). La part des moins de 25 ans est particulièrement touchée : en novembre 2010, ils atteignaient 20,5% demandeurs d'emploi de la région soit 5 points de plus que le taux national.

I. Rappel des objectifs et du public visé par l'expérimentation

A. Objectifs de l'expérimentation

L'expérimentation « CV vidéo : 60 seconde pour convaincre » a pour but d'accompagner vers l'emploi les jeunes diplômés d'Ile-de-France, en difficulté d'insertion professionnelle. Afin d'atteindre ce but, différentes actions sont mises en place : ateliers CV vidéo, ateliers d'accompagnement, orientation des candidats.

Mozaïk RH intervient pour rendre visible le candidat en recherche d'emploi.

Le CV vidéo, alternative voulue au CV anonyme, permet à chacun de mettre en avant sa formation, ses réussites et expériences, puis de décrire le poste recherché. Il souligne de façon immédiate les qualités et compétences du candidat à l'embauche.

L'objectif est ainsi de décrocher des entretiens, de les multiplier afin de s'y habituer, d'enclencher une spirale de succès, mais aussi changer le regard des recruteurs sur les jeunes diplômés des quartiers populaires.

Le dispositif avait deux objectifs généraux.

Le premier objectif est de mesurer l'efficacité du CV vidéo (CVV) par rapport au CV classique (CV) dans le cadre de l'accompagnement de Mozaïk RH ou en dehors de l'accompagnement de Mozaïk RH.

Le second objectif est d'apprécier comment les effets du CVV sont obtenus : facteurs clés de succès en vue d'une généralisation de l'expérimentation.

Objectifs opérationnels :

- Réaliser l'identification de 600 candidats répondant aux critères du projet
- Mettre en place et réaliser un tirage au sort afin de déterminer deux types de population à étudier : les cibles et les témoins.
- Réaliser 400 CVV sur 2 ans
- Réaliser l'accompagnement de 300 candidats (200 CV vidéo et 100 témoins)

B. Public visé et bénéficiaires de l'expérimentation (analyse quantitative et qualitative)

1. Public visé :

L'expérimentation « CV vidéo : 60 secondes pour convaincre » vise un public de jeunes diplômés (bac + 3 minimum, moins de 31 ans) résidant en Ile-de-France, et à Lille.

L'estimation initiale du nombre de bénéficiaires s'élevait à 300 candidats par an, soit 600 sur deux ans.

- 400 CVV et 200 témoins.
- 50% de chaque population devait faire l'objet d'un accompagnement renforcé. (200 parmi les 400 CV vidéo et 100 parmi les 200).

Ce public bénéficiaire n'est pas différent du public cible habituel de Mozaïk RH.

2. Bénéficiaires directs :

2.1. Statistiques descriptives

Afin de mener le projet, un système d'information spécifique a été créé. Ce système est un document Excel recensant toutes les données personnelles des candidats ainsi que de leur participation au projet. Cet outil a été construit afin de répondre aux exigences dans un premier temps du Fonds d'expérimentation à la jeunesse ainsi que du Fonds Social européen (co-financeur) sur cette expérimentation.

Restitution du porteur de projet
Annexe 1 - Public visé par l'expérimentation
Nombre et caractéristiques des bénéficiaires et territoire d'intervention

Numéro du projet	AP2_223
------------------	---------

	Bénéficiaires prévus pour toute la durée de l'expérimentation	Bénéficiaires entrés l'année 1	Bénéficiaires entrés l'année 2	Bénéficiaires entrés l'année 3	Bénéficiaires entrés pendant toute la durée de l'expérimentation
Nombre de bénéficiaires directement touchés par l'action					
Jeunes	600	345	259		
Adultes					
Nombre total de bénéficiaires	600	345	259		1132
Nombre d'abandons ou exclusions	0	341	187		528

	Bénéficiaires prévus pour toute la durée de l'expérimentation	Bénéficiaires entrés pendant toute la durée de l'expérimentation
Nombre de bénéficiaires directement touchés par l'action à l'entrée du dispositif, par caractéristiques		
1. Jeunes		
Âge		
Moins de 6 ans		
6-10 ans		
10-16 ans		
16-18 ans		
18-25 ans	175	146
Autres : 26-31 ans	429	388
Autres :		
Situation		
Elèves en pré-élémentaire		
Elèves en élémentaire		
Collégiens		
Lycéens en LEGT		
Lycéens en lycée professionnel		
Jeunes apprentis en CFA		
Étudiants du supérieur	0	78
Demandeurs d'emploi	600	526
Actifs occupés		
Autres : (préciser)		
Autres : (préciser)		
Niveau de formation		
Infra V		
Niveau V		
Niveau IV		3
Niveau III		28
Niveau II	200	36
Niveau I	400	537
Sexe		
Filles	300	384
Garçons	300	220
2. Adultes		
Qualité		
Parents		
Enseignants		
Conseillers d'orientation-psychologues		
Conseillers principaux d'éducation		
Conseillers d'insertion professionnelle		
Animateurs		
Éducateurs spécialisés		
Autres : Demandeurs d'emploi	0	70
Autres : (préciser)		

	Prévision initiale	Réalisation
Autre information concernant les bénéficiaires directement touchés par l'action à l'entrée du dispositif		
1. Les jeunes bénéficiaires sont-ils inscrits et suivis par la mission locale (ML) ?		
Oui, tous les bénéficiaires directs sont inscrits et suivis par la ML Oui, une partie des bénéficiaires directs est inscrite et suivie par la ML Non, aucun bénéficiaire direct n'est inscrit et suivi par la ML	Oui, une partie des bénéficiaires directs est inscrite et suivie par la ML	Oui, une partie des bénéficiaires directs est inscrite et suivie par la ML
Echelle et territoire d'intervention de l'action mise en place		
1. L'action que vous menez dans le cadre de cette expérimentation est-elle à l'échelle :		
Communale (une ou plusieurs communes dans un même département) Départementale (un ou plusieurs départements dans une même région) Régionale (une seule région) Inter-régionale (2 et 3 régions) Nationale (plus de 3 régions) ?	Inter-régionale	Inter-régionale
2. Votre territoire d'intervention inclut-il des quartiers "politique de la ville" ?		
Oui, la totalité de mon territoire d'intervention est en quartiers politique de la ville Oui, une partie de mon territoire d'intervention est en quartiers politique de la ville Non, mon territoire d'intervention n'inclut pas de quartiers politique de la ville	Oui, une partie de mon territoire	Oui, une partie de mon territoire

2.2. Analyse qualitative

Afin de mener à bien l'expérimentation, reposant sur un protocole d'expérimentation selon la méthodologie d'Esther Duflo (méthode d'évaluation aléatoire), le projet devait toucher 600 candidats au total : 400 cibles (candidats tirés au sort pour réaliser un cv vidéo) et 200 Témoins (candidats non tirés au sort).

En réalité, 1351 candidats ont été tirés au sort et ont donc été intégré au projet.

406 CVV ont été réalisé entre juin 2010 et avril 2011. 200 Témoins sont aussi intégrés dans le projet.

311 candidats ont bénéficié d'un accompagnement à la technique de recherche d'emploi (sur 1 jour et demi) entre Mai 2010 et avril 2011. 150 ont réalisé leur CV vidéo. 110 sont des Témoins. 21 sont des candidats ayant été tirés au sort pour réaliser leur CVV mais ne l'ayant pas réalisé. 28 ont eux été accompagnés avant de refuser d'être tiré au sort.

Nous avons noté une différence concernant les caractéristiques des candidats initialement envisagés. En effet, sans le vouloir, un certain nombre de candidats tirés au sort était en dehors de la limite d'âge. Ainsi, environ 5% des candidats avaient plus de 31 ans lors de leur inclusion dans le projet. Nous pensons que cela s'explique par le fait que les personnes plus âgées ont plus de facilité à accepter leur image et ont moins peur d'innover dans leur recherche d'emploi.

Nous allons donc à présent cibler les 600 candidats de notre étude.

Dans un premier temps, notre outil de repérages des jeunes a été notre base de données classique. Cependant, la source s'est montrée insuffisante pour respecter nos objectifs.

Nous avons donc communiqué lors de forums pour l'emploi, auprès de nos prescripteurs (Maisons de l'emploi, Services Emploi des Universités, Pôle Emploi, Association de quartiers) avec lesquels nous avons diffusé des informations sur le projet ou mis en place quelques réunions d'informations collectives.

Ainsi, afin de détecter et de repérer notre public cible, nous avons eu 4 approches :

- Notre base de données candidat
- L'animation de notre réseau de prescripteurs et diffusion de nos supports de communication : Maison de l'emploi, Service Emploi des Universités, Pôle Emploi, Association de quartiers, etc.
- Présence à plusieurs événements (Forum emploi, Tables rondes)
- Référencement de notre site internet et mise en place d'un formulaire d'inscription

Nous avons été confrontés à un grand nombre d'abandon. Après avoir été tiré au sort, les candidats ont été plus difficiles à placer sur les ateliers. Il nous a donc fallu identifier plus de 1200 personnes afin de respecter nos 600 candidats.

Il semble qu'en dehors de tout cadre expérimental, impliquant une phase de tirage au sort, cet absentéisme soit beaucoup moins important. En effet, ce filtre du tirage au sort démotive les candidats.

Grâce à l'étude qualitative que nous avons menée et surtout grâce aux échanges avec les candidats, nous avons pu avoir une meilleure connaissance du public jeune ciblé et des réelles difficultés qu'ils rencontrent.

En écoutant les candidats à l'emploi, nous avons ressenti qu'ils sont dans une sérieuse phase de tension qui semble due :

- Au changement : Un passage brutal d'un système scolaire sécurisant au monde du travail. Ils sont dans l'attente d'un changement majeur dans leur vie. Tout cela représente une phase de transition compliquée.
- A la peur de l'inconnu : Face à un univers nouveau dont ils doivent déchiffrer les codes seuls, ils ressentent un manque d'accompagnement et un sentiment de solitude.
- A la situation économique : En contexte de crise financière, le marché du travail est saturé, il y a peu d'offre et beaucoup de demande. Ils ont donc des difficultés à joindre les deux bouts d'autant plus que le soutien parental s'avère insuffisant.
- A la pression sociale : La réussite doit être autant professionnelle que personnelles. Ce sont deux volets interdépendants : le fait de ne pas avoir de travail implique l'impossibilité de construire une famille. Ainsi une entrée tardive sur le marché du travail implique une construction tardive d'une vie de famille. Les jeunes ressentent une urgence, une pression pesée sur eux.

Ces tensions nourrissent une angoisse de l'avenir tant sur le plan professionnel que personnel. Cependant, tous les candidats interrogés semblent rester confiants et n'imaginent pas de scénario catastrophe. Ils refusent la résignation. Ils ressentent de la tension mais aussi de l'espoir.

Un autre aspect tout sauf neutre est important à prendre en compte : la frustration

- **Le manque de retour des entreprises auxquelles ils postulent.** Pas de courrier de refus, pas d'explications, c'est une forme de mépris dont on ne comprend pas les causes et auquel on doit se résigner de façon autonome, passé un certain temps. Une frustration qui ne fait qu'alimenter la solitude qu'ils ressentent face au manque d'accompagnement.
- **Des efforts non récompensés.** Cette frustration engendre un manque de reconnaissance qu'ils vivent comme une injustice: ce n'est pas seulement leurs efforts relatifs aux recherches qui semblent négligés ou ignorés, c'est l'ensemble de leur parcours scolaire et universitaire... réputé exemplaire, mais tellement difficile à transformer/transcender en intégration sociale et professionnelle.

3. Bénéficiaires indirects

Nous ne pensons pas avoir de bénéficiaires indirects.

II. Déroulement de l'expérimentation

A. Actions mises en œuvre

Le dispositif expérimenté a impliqué un gros changement d'organisation par rapport au fonctionnement habituel de la structure. En effet, bien que le CV vidéo soit déjà un dispositif mis en place par la structure, la mise en place d'un tirage au sort a modifié le processus de sélection des candidats ainsi que le discours habituellement tenu par les équipes.

Restitution finale du porteur de projet
Annexe 2 - Calendrier de déroulement de l'expérimentation - Actions mises en œuvre

Numéro du projet	AP2_223	Description synthétique de chaque action	Spécifique au caractère expérimental du projet (oui/non)	Durée en mois	Ressources humaines mobilisées			Ressources matérielles mobilisées		
					Effectifs	ETP	Type de personnel concerné (qualifications)	Achats	Prestations de services	Autre (préciser)
1. Préparation du projet		<i>Indiquer ici les dates de début et de fin de la phase d'actions</i>								
Action n°1		Identification de l'appel à projet et réflexion autour de la faisabilité opérationnel de l'expérimentation.	Oui	2 mois	1		Directeur de la structure Chef de projet			
Action n°2		Recherche et choix d'un évaluateur potentiel pour structurer la réflexion autour de la méthode d'évaluation	Oui	1 mois	2	1	Directeur de la structure Chef de projet			
Action n°3		Identification des partenaires institutionnels et opérationnels	Non	2 mois	2	1	Chef de projet et Directeur de la structure			
Action n°4		Rédaction de l'appel à projet de la Mafej	Oui	1 mois	1	1	Chef de projet et Directeur de la structure			
Action n°5		Phase d'exploration terrain par l'évaluateur de la structure porteuse du projet. Echange avec les différents pôles de l'organisation et compréhension des process relatifs à l'identification et à l'accompagnement des candidats.	Oui	1 mois	3	1	Evaluateur Chef de projet Directeur de la structure Directrice du développement			
Action n°6		Accompagnement par l'évaluateur de Mozaik RH dans la préparation et la définition des process dans le cadre de la mise en œuvre opérationnel de l'expérimentation	Oui	1 mois	2	2	Evaluateur Chef de projet Chargé de projet			
Action n°7		Création et rédaction des outils et process nécessaires au démarrage opérationnel de l'expérimentation	Oui	1 mois	2	2	Chef de projet Chargée de projet	Ordinateur		
Action n°8		Écriture et publication des appels d'offre. Choix final des différents prestataires	Oui/Non	0,5 mois	2	2	Chef de projet Chargée de projet			
2. Lancement de l'expérimentation		<i>Indiquer ici les dates de début et de fin de la phase d'actions</i>								
Action n°1		Actions de communication autour du dispositif auprès des prescripteurs, de notre base de donnée candidat et de notre site internet	Non	22 mois	4	3	Directeur de la structure Chef de projet Chargée de communication Chargée de projet	Impression outils de communication		
Action n°2		Identification des candidats en fonctions des différents critères d'inclusion au programme	Non	21 mois	2	4	Chef de projet Chargés de projet			
Action n°3		Prise de contact téléphonique et explication du projet aux candidats	Non	21 mois	1	3	Chargés de projet			
Action n°4		Validation de l'engagement des candidats sur leur participation à l'expérimentation	Oui	21 mois	1	3	Chargés de projet			
Action n°5		Attribution d'un numéro d'identifiant et inscription des candidats au tirage au sort	Oui	21 mois	1	1	Chargés de projet			
Action n°6		Envoi à l'évaluateur de la liste des identifiants	Oui	21 mois	1	1	Chargés de projet			
Action n°7		Réalisation de la randomisation par l'évaluateur	Oui	21 mois	1		Evaluateur			
Action n°8		Réception par Mozaik RH du résultat du tirage au sort	Oui	21 mois	1	1	Chargé de projet			
Action n°9		Communication auprès des candidats des résultats et proposition de dates d'ateliers cv vidéo et/ou des ateliers d'accompagnement	Oui	21 mois	1	3	Chargé de projet			
Action n°10		Inscription aux ateliers d'accompagnement et/ou cv vidéo	Non	21 mois	1	3	Chargé de projet			
Action n°11		Réalisation de l'atelier cv vidéo/et ou d'accompagnement	Non	20 mois	2	4	Chef de projet Chargés de projet		Assistance technique pour le Tournage et le montage des CV vidéo Prestataire pour la réalisation des ateliers d'accompagnement	
Action n°12		Montage des cv vidéo	Non	20 mois					Assistance technique pour le Tournage et le montage des CV vidéo Prestataire pour la réalisation des ateliers d'accompagnement	
Action n°13		Echanges avec le prestataires et validation des cv vidéo	Non	20 mois	2	3	Chargés de projet Prestataire CV vidéo			
Action n°14		Envoi des cv vidéo aux candidats	Non	20 mois	1	1	Chargés de projet			
Action n°15		Mise en ligne des cv vidéo sur notre site internet puis sur notre plateforme dédiée	Non	20 mois	1	1	Chargés de projet			
Action n°16		Suivi à trois semaines des candidats sur l'appropriation de l'outil	Non	20 mois	1	2	Chargés de projet			
Action n°17		Suivi individuel des candidats ayant participé aux ateliers d'accompagnement	Non	14 mois	1	1	Consultants RH			

Action n°18	Action d'orientation des candidats par mailing sur des forums, évènements, rencontre, et offres d'emploi partenaires,	Non	19 mois	1	1	Consultants RH		
Action n°19	Mise en place d'un premier comité de pilotage	Oui	1 mois	2	2	Chef de projet Chargés de projet		
3. Achèvement de l'expérimentation	<i>Indiquer ici les dates de début et de fin de la phase d'actions</i>							
Action n°1	Travail de compilation de toutes les données candidats sur notre outil de pilotage	Non	21 mois	1	3	Chargés de projet		
Action n°2	Archivage de tous les documents relatifs à l'expérimentation	Oui	21 mois	1	3	Chargés de projet		
Action n°3	Mise en place du dernier comité de pilotage	Oui	1 mois	3	2	Directeur de la structure Chef de projet Chargé de projet		
Action n°4	Finalisation Etude qualitative	Oui	1 mois	1	2	Chef de projet Chargée de projet	Cabinet spécialisé dans la réalisation d'étude qualitative	
4. Achèvement de l'évaluation	<i>Indiquer ici les dates de début et de fin de la phase d'actions</i>							
Action n°1	Réunions et échanges avec l'évaluateurs pour faire le point sur l'expérimentation et les différentes phases du projet	Oui	22 mois	1	2	Chef de projet chargé de projet Evalueur		
Action n°2	Réalisation des questionnaires candidats pour assurer le recueil des données dans le cadre de l'évaluation	Oui	2 mois	1	2	Chef de projet chargé de projet		
Action n°3	Conduite des enquêtes auprès de 805 candidats	Oui	4 mois	1	1	Chef de projet	Prestataires pour la conduite des enquêtes	
Action n°4	Relances téléphoniques pour récupérer les valeurs manquantes et nécessaires à la conduite de l'évaluation	Oui	2 mois	1	2	Chef de projet Prestataire pour la conduite des enquêtes Chargé de projet	Prestataires pour la conduite des enquêtes	
Action n°5	Compilation des données des enquêtes et transfert à l'évaluateur des résultats	Oui	1 mois	1	1	Chargé de projet		
Action n°7	Rédaction et rendu des rapports intermédiaires et finals	Oui	1 mois	3	2	Chef de projet Chargé de projet Evalueur		

Lors de la mise en place de cette expérimentation, nous avons été confrontés à plusieurs difficultés.

Dans un premier temps, les jeunes étaient relativement sceptiques quant à la réalisation de leur CV vidéo. Outil innovant et pas encore réellement connu, la peur de l'utilisation de leur image, notamment par le biais d'internet, et de l'avis du recruteur sur cet exercice, ne les poussaient pas à innover dans leurs outils de recherche d'emploi. Un travail important de coaching, d'explication de l'outil ainsi que des avantages que ce dernier pouvait leur apporter, a été réalisé par nos équipes.

Dans un second temps, un grand nombre de d'absence, de désistement ou d'abandon du programme a dû être géré par nos équipes après les tirages au sort. Ainsi, nous avons dû intégrer dans le programme (nombre de candidats tiré au sort) 1351 candidats afin de pouvoir obtenir nos 600 participants au projet.

Un important travail d'explication, de sensibilisation a aussi été réalisé. L'identification des candidats a aussi dû être modifiée puisque notre seule base de données ne nous permettait pas d'avoir un vivier de candidats suffisant.

Ces deux principales difficultés ont engendré un surplus de travail pour l'équipe affectée au projet. Les processus mis en place afin de respecter les exigences de l'expérimentation (le tirage au sort des candidats principalement) ont rendu l'opérationnel de ce projet plus lourd que ce que la structure avait en amont envisagé.

Les relations avec l'évaluateur ont par conséquent été plus fréquentes car l'envoi de « sessions » de tirage au sort a été plus fréquent que prévu.

Nous avons aussi été confrontés à un problème éthique engendré par le dispositif expérimental. Nous avons eu des difficultés à accepter le fait de refuser d'aider des candidats en difficulté et en recherche d'emploi, sous le seul prétexte d'un résultat négatif au tirage au sort.

B. Partenariats

1. Partenaires opérationnels

Nom de la structure partenaire	Rôle dans l'expérimentation
Maison de l'emploi, Cité des métiers	Communication sur le dispositif Identification des candidats
GOODCOMM	Appui technique à la réalisation des cv vidéo
Pépinière de la Courneuve	Mise à disposition de locaux pour les candidats les jours de tournage
Abc Compétences	Prestataire sur les ateliers d'accompagnement des candidats
Fresh Research	Cabinet spécialisé dans les études qualitatives

La Maison de l'emploi ainsi que la Cité des métiers sont des partenaires opérationnels ayant participé à l'identification de certains candidats via des actions de communication sur le CV vidéo avant et pendant l'expérimentation.

Le Pôle Emploi a participé activement aux 2 comités de pilotage de l'expérimentation.

Vu le nombre conséquent d'atelier d'accompagnement à réaliser sur les deux années de l'expérimentation (37 réalisés), nous avons sollicité plusieurs prestataires externes. Le cabinet ABC Compétences a donc été un partenaire opérationnel majeure et a accompagné près de 250 candidats cibles et témoins.

Ce projet nous a également permis de renforcer notre partenariat avec la société GOODCOMM qui accompagne Mozaïk RH dans la réalisation des CV vidéo depuis la fin 2009. A ce jour, grâce à sa parfaite connaissance de notre public cible et la mise en place d'une méthode de travail permettant de réduire au maximum les délais de livraison des CV vidéo, nous continuons de travailler avec GOODCOMM sur la partie montage et tournage.

La pépinière d'entreprises de la Courneuve est également un nouveau partenaire sur ce projet. C'est dans les locaux de la Pépinière que se sont retrouvés plus de 400 candidats pour se préparer et enregistrer leur CV vidéo. La Pépinière a su créer un cadre de travail confortable par la mise à disposition de locaux et d'espaces de répétition. A ce jour, nous continuons les tournages au sein de cette Pépinière.

Nous avons également choisi un partenaire opérationnel, le cabinet Fresh Research, afin de donner une perspective qualitative à l'évaluation du CV Vidéo, et nous permettre ainsi de mieux comprendre l'impact de l'outil sur nos candidats et en tirer des apprentissages.

2. Partenaires financiers

Financements	Part de ces financements dans le budget total de l'expérimentation (hors évaluation) en %
Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse	212 000
Cofinancements extérieurs à la structure	FSE 229 000
Autofinancement	39 732

B. Pilotage de l'expérimentation

Afin de mener à bien notre travail sur l'expérimentation en 2010 et 2011, nous avons rencontré régulièrement notre évaluateur. Nous avons eu en moyenne une réunion par mois pour faire le suivi de l'évaluation, de nos processus et méthodes ainsi que de nombreux échanges téléphoniques.

Un comité de pilotage par an a été organisé sur ce projet (soit au total 2 comités de pilotage)

Les structures présentes étaient :

- Fonds d'expérimentation pour la jeunesse
- DIRECCTE
- Conseil Régional Ile-de-France
- Pôle Emploi
- ACSE
- Le Défenseur des droits

Afin de piloter le projet, nous avons développé plusieurs outils dont les objets sont différents (Cf. Tableau 3) :

- Kit d'animation des ateliers
- Kit des trames par métier
- Modèle de convention de droit à l'image
- Outil de pilotage des candidats de l'étude avec les indicateurs relatifs au projet
- Questionnaires de suivi post atelier
- Modèle de feuille d'émargement individuel
- Modèle de feuille d'émargement collectif
- Modèle de fiche information candidat
- Mails type de preuve de réalisation des actions de suivi
- Affichette de communication
- Mail type de communication
- Formulaire d'inscription en ligne
- Questionnaire survey monkey pour inscription et validation des pré-requis

Nous avons échangé avec d'autres expérimentateurs lors de l'atelier d'échanges du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse.

III. Enseignements généraux de l'expérimentation

A. Analyse du dispositif expérimenté

1. Le ciblage des personnes cible au projet

Pour réaliser cette identification, il est nécessaire de détecter les canaux les plus pertinents et de déterminer clairement les critères d'inclusion au projet ainsi que leurs définitions.

Pour notre projet, nous avons, par exemple, eu différentes approches pour détecter les jeunes demandeurs d'emploi :

- Animation d'un réseau de prescripteurs et diffusion de supports de communication
- Présence à différents événements et forums emplois.
- Communication via Facebook et notre onglet CV Vidéo créé en 2010 contenant un formulaire d'inscription en ligne (plus en fonction en 2011 à la suite de la création de la plateforme web dédiée)
- Différentes campagnes de mailing sur les candidats de notre base de données.

La sélection des candidats s'est faite sur des critères précis :

- sur le critère de leur résidence (Ile-de-France),
- leur statut de jeune diplômé (- jusqu'à 31 ans pour les Bac+5, conformément à l'INSEE),
- leur niveau de formation (Bac +3 minimum),
- leur situation face à l'emploi (en recherche active d'emploi).
- Leur niveau de discrimination (critères de la Halde)

Il est important de mettre en place un système d'information (profil initial/actions menées/sorties positives). Il ne faut pas négliger ce travail de pilotage des données, essentiel pour assurer un reporting et un suivi des candidats de qualité.

Composition de l'équipe pour cette étape:

Chargé de projet, profil Rh et Communication : Son rôle est de réaliser les outils de communication et d'assurer l'information auprès des prescripteurs.

Chargé de projets, profil administratif, gestion de projet : Son rôle est de gérer le système d'information contenant les informations de chaque candidat ainsi que la gestion des documents administratifs.

Chargé de projet, profil RH : Son rôle est de réaliser l'identification des candidats cibles, d'informer les candidats sur le dispositif et de vérifier la motivation des candidats.

Chef de projet, profil Management, gestion de projet RH : Son rôle est de manager le projet et de veiller à son bon déroulement.

Directeur de structure : Son rôle est de communiquer sur le dispositif et d'animer le réseau de partenaires.

L'équipe est soutenue notamment dans l'identification des candidats et du suivi administratif par un ou deux stagiaires.

2. Ateliers CV Vidéo :

Après l'identification des personnes cibles, les ateliers CV vidéo s'organisent en deux phases.

- Des ateliers de préparation collectifs d'une demi-journée pour valider le projet professionnel
- Des séances de tournage d'une journée (10 candidats en moyenne/séance)
- Après la journée de tournage, un délai de 3 semaines est nécessaire pour réaliser le montage du CV Vidéo et l'envoyer aux candidats.

Les candidats reçoivent tous en amont de l'atelier les outils de préparation au CV vidéo :

- Un explicatif du déroulement du programme cv vidéo
- Un modèle de trame
- Les consignes pour le tournage
- L'invitation au programme avec les plans d'accès

L'atelier de préparation d'une demi-journée :

En fonction du niveau d'étude et de l'expérience professionnelle des candidats, le temps de préparation en amont du tournage est à adapter. Le temps de préparation des candidats pré tournage est nécessaire. De notre expérience faire le travail de préparation de leur discours

le même jour que le tournage s'avère être très éprouvant pour les candidats et cela a un impact sur la qualité des CV vidéo.

Pour un public diplômé et ayant un minimum d'expérience professionnelle, il faut donc compter une demi-journée de préparation en atelier collectif. 2 personnes de l'équipe plus en moyenne 2 bénévoles experts en RH sont nécessaires pour un groupe allant de 10 à 12 candidats. Cela permet à la fois de créer une véritable dynamique de groupe mais également d'assurer un soutien individuel pour les candidats rencontrant des difficultés à synthétiser et à valoriser leur parcours.

A la fin de la demi-journée de préparation, chaque candidat doit repartir avec un discours et synthétique finalisé et validé par l'équipe.

Le jour du tournage :

La première demi journée est consacrée à l'appropriation du discours par les candidats. Les répétitions se font à la fois en binôme et en groupe afin de favoriser le feedback et la dynamique de groupe. L'équipe de Mozaïk RH fait travailler les candidats sur la gestuelle, la posture ainsi que l'élocution.

2 personnes de l'équipe et en moyenne 2 bénévoles sont mobilisés pour le jour du tournage.

Un ordre de passage dans le studio d'enregistrement est attribué aux candidats en fonction de leur niveau de préparation. L'enregistrement se déroule de la manière suivante :

Pendant qu'un candidat passe face à la caméra, un deuxième candidat présent dans le studio, observe pour lui permettre d'appréhender avec plus de confiance le tournage. Une personne de Mozaïk RH joue le rôle de coach en support du caméraman afin de mettre à l'aise le candidat et l'aider à donner le meilleur de lui-même.

Le discours est divisé en plusieurs parties et le candidat répète chacune d'entre elles jusqu'à l'obtention de la meilleure prise. En fin de tournage les mots clefs à intégrer au CV vidéo sont choisis pour être remis au prestataire en fin d'atelier.

Le CV vidéo est envoyé en moyenne entre 15 et 20 jours après le tournage. Nous l'envoyons par mail aux candidats avec des consignes et conseils pour les aider à optimiser son utilisation dans leurs dossiers de candidature et sur internet.

Avec GOODCOMM, nous avons mis en place un processus de validation des CV vidéo afin de diminuer au maximum les délais d'envoi aux candidats. Un tableau de suivi commun en ligne a été créé afin de suivre en temps réel la réception des CV vidéo, les modifications et la validation finale des fichiers.

Il est important de noter que l'aspect technique de l'outil CV Vidéo n'est pas à négliger et que les temps de validation sont importants.

Un suivi est nécessaire après le tournage du CV vidéo. Dans un premier temps, ce suivi permet une bonne appropriation de l'outil. Puis dans un second temps, il est nécessaire pour effectuer un diagnostic de leur situation au regard de l'emploi.

Le CV Vidéo a une valeur ajoutée s'il est diffusé. Ainsi, pour les candidats qui le souhaitent, nous avons créé une plateforme dédiée sur laquelle les CV vidéo sont mis en ligne.

Sur cette plateforme se trouve tous nos CV vidéo. Les recruteurs potentiels (TPE, PME, associations) ont la possibilité via un moteur de recherche de trouver des profils adaptés à leurs besoins.

Composition de l'équipe pour cette étape:

Chef de projet, profil Management, gestion de projet RH : Son rôle est de manager le projet, de veiller à son bon déroulement ainsi que de gérer les relations avec le prestataire.

Consultants RH, profil RH : Son rôle est d'animer les ateliers, de préparer les candidats en amont du tournage, de prodiguer les conseils aux candidats et les coacher pour le tournage des CV vidéo.

Chargé de projet, profil Rh et Communication : Son rôle est de co-animer les ateliers CV vidéo, préparer le discours des candidats en amont du tournage et de coacher les candidats. Son rôle est aussi d'assurer le suivi des candidats après le tournage, réponse aux questions/réponses ainsi que de la validation auprès du prestataire des CV vidéo réalisés.

Chargé de projet, profil administratif, gestion de projet : Son rôle est de prendre en charge la mise à jour des données candidats après le tournage, de gérer l'inscription des candidats sur les journées de préparation, de tournage, la logistique ainsi que tous les documents administratifs.

Des bénévoles, profils variés (professionnels des RH principalement, de la formation) : Leur rôle est d'aider l'équipe permanente lors de l'atelier de préparation du discours (en amont de la journée de tournage) ainsi que d'aider au coaching des candidats le jour du tournage

L'équipe est soutenue notamment dans l'inscription des candidats aux ateliers, lors du suivi administratif et du suivi post-tournage par un ou deux stagiaires.

3. Accompagnement des candidats via des ateliers d'accompagnement à la recherche d'emploi et des actions d'orientation vers des opportunités de recrutement.

Les ateliers d'accompagnement ainsi que les actions d'orientation actives ont été mis en place pour renforcer la capacité des jeunes à décrocher un emploi.

Les ateliers collectifs d'accompagnement se déroulent sur 1 journée et demie et sont composés de 3 modules :

- Module 1 : Mieux se connaître pour réussir son objectif
- Module 2 : préparer l'entretien de recrutement
- Module 3 : Stratégie de recherche active

Un suivi personnalisé de 2 fois 1 heure tous les 15 jours sous forme de suivi individuel est ensuite mis en place afin de remotiver les candidats et de leur apporter un soutien indispensable à l'initiation, la reprise ou la poursuite de leur recherche d'emploi

L'action orientation a pour but d'aider les jeunes demandeurs d'emploi à décrocher un travail grâce à la participation à des rencontres professionnelles et à la présentation directe des candidats à des recruteurs.

Nous avons donc mobilisé des partenaires tout au long de l'année, identifié des salons et forums emploi et communiqué régulièrement ces actions auprès de nos candidats.

Composition de l'équipe pour cette étape:

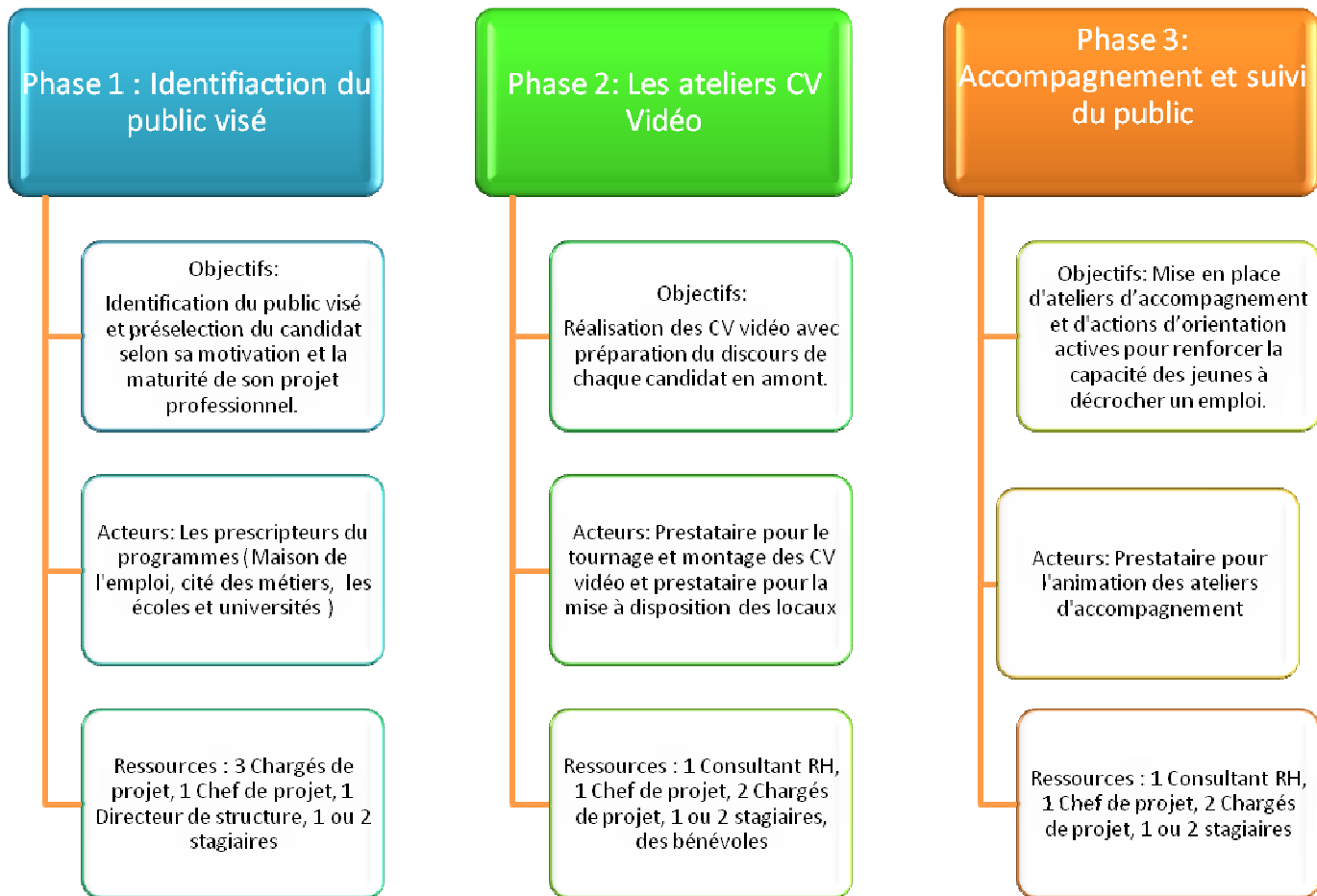
Chargé de projet, profil Rh et Communication : Son rôle est d'inscrire les candidats aux ateliers d'accompagnement renforcer vers l'emploi réalisé par un prestataire. Son rôle est aussi de récolter les informations, les offres intéressantes pour les candidats dans le cadre de l'action d'orientation.

Chargé de projet, profil administratif, gestion de projet : Son rôle est de gérer tous les documents administratifs à la suite des ateliers d'accompagnement ainsi que de gérer les mailings de l'action orientation.

Consultant RH, profil RH : Son rôle est d'assurer le suivi personnalisé à la suite des ateliers d'accompagnement collectifs.

Chef de projet, profil Management, gestion de projet RH : Son rôle est de manager le projet, de veiller à son bon déroulement ainsi que de gérer les relations avec le prestataire.

L'équipe est soutenue notamment dans la recherche d'informations pour l'action orientation, lors de l'inscription aux ateliers d'accompagnement par un ou deux stagiaires.



B. Enseignements et conditions de transférabilité du dispositif

Public visé

Réaliser un CV vidéo pour des jeunes niveaux infra Bac, diplômés BAC + 3 ou pour des publics éloignés de l'emploi n'implique pas le même travail de préparation en amont des tournages.

En fonction du public visé, il faut choisir les canaux de communication adaptés :

- Bas niveau de qualification : missions locales, Pôle emploi, etc....
- Public diplômés : les maisons de l'emploi, l'Apec, les écoles et universités.....

Les conditions d'inclusion au programme doivent être claires afin d'éviter toute confusion.

Il est aussi important de souligner que la majorité des candidats ont une appréhension de l'outil CV vidéo. Nous avons donc dû passer beaucoup de temps au téléphone pour lever les différents freins à la réalisation d'un CV vidéo :

- Manque de confiance en soi
- Peur de perdre le contrôle de son image sur le net
- Peur de passer devant la caméra
- Peur de ne pas réussir à se présenter

Le dispositif du CV vidéo est un outil de recherche d'emploi de qualité et qui devrait être étendu à tous les demandeurs d'emploi : seniors, personnes en situation de handicap, etc.

Il est cependant important que le projet professionnel soit clair (quelque soit le niveau d'étude) pour que le candidat puisse au mieux le réaliser, et l'utiliser par la suite dans sa recherche.

Actions menées dans le cadre du dispositif testé

La phase de préparation en amont du tournage est essentielle pour assurer la réussite de ce type d'accompagnement et garantir la réalisation d'un CV vidéo de qualité.

Les candidats doivent être entourés de spécialistes en ressources humaines capables de les conseiller et de les guider sur leur projet professionnel ainsi que de valoriser au mieux leurs expériences et compétences.

Tous les candidats ayant bénéficié d'un atelier d'accompagnement renforcé avant le CV vidéo, sont apparus mieux préparés le jour du tournage ainsi que plus à l'aise avec leur discours. En effet, leur projet professionnel ayant été bien défini et travaillé en amont a facilité l'appropriation et la qualité du discours. Nous conseillons donc à toutes les structures d'intégrer en amont du CV vidéo des ateliers d'accompagnement à la recherche d'emploi.

La phase de suivi post CV vidéo est également importante. Il est ainsi nécessaire de suivre les candidats à l'issue de l'envoi du CV vidéo afin de s'assurer de l'utilisation optimale de l'outil dans leur recherche d'emploi.

Pour que l'outil soit pertinent et que l'impact dans la recherche d'emploi soit significatif, il est donc nécessaire d'informer et d'expliquer au candidat comment utiliser son CVV. Ainsi nous leur conseillons de l'insérer dans le corps d'un mail, en signature de mail, dans le CV électronique mais aussi de l'utiliser aussi via les réseaux sociaux professionnels, tels que Viadeo ou LinkedIn.

Il est important aussi de multiplier la visibilité des candidats par la mise en place d'outils tels que la création d'une plateforme internet dédiée aux CV vidéo réalisés.

Points de vigilances/ difficultés particulières :

Il faut en amont engager les candidats afin d'éviter des désistements le jour du tournage. Nous conseillons à toutes les structures de s'assurer de cet engagement à la fois par la signature d'un contrat d'engagement et par une explication détaillée et pédagogique de l'intérêt de l'outil dans leur recherche d'emploi.

Il est incontournable de réaliser les CV vidéo dans de réelles conditions techniques professionnelles. Un CV vidéo de qualité vidéo amateur ne valorisera pas le candidat. Le CV vidéo doit être professionnel autant dans le discours du candidat, dans sa présentation que dans la technique pure de la vidéo (lumière, qualité de l'image, du son, le montage).

Il est donc important de réaliser les CV vidéo avec du matériel professionnel dans un studio de tournage. Envisager de travailler avec un prestataire technique sur ces aspects est vivement conseillé.

Les personnes en charge de la préparation des candidats et du tournage doivent à la fois être des experts en ressources humaines et avoir des compétences en communication. Cela permettra d'aider au mieux les candidats dans l'élaboration de leur discours.

La mise en place d'un outil de pilotage pour assurer un reporting de qualité et mettre en place des indicateurs de suivi en amont du projet est également essentielle.

Partenariats, coordination d'acteurs et gouvernance

Il est important que des partenariats opérationnels soient mis en place avec les services publics de l'emploi afin de toucher au mieux les demandeurs d'emploi. Il est important aussi d'être proche des associations de quartiers, des Maisons de l'emploi, et tout acteur local travaillant pour le public visé.

Différents type de partenariat sont nécessaires pour garantir la réussite d'un tel projet :

- Des partenaires prescripteurs adaptés au public cible afin de diffuser l'information auprès des candidats
- Un partenaire technique pour la réalisation des CV vidéo
- Un partenaire opérationnel de qualité pour réaliser les ateliers d'accompagnement renforcés

Une implication plus importante des partenaires institutionnels aurait permis d'influencer davantage les services publics de l'emploi.

4/ Impacts sur la structure

L'impact a mis en relief la nécessité de réfléchir aux orientations stratégiques de la politique d'accompagnement des candidats de l'association. En effet, il est autant important de permettre aux candidats de mieux se positionner sur le marché du travail en ayant intégré les codes professionnels que de travailler sur le levier réseau des candidats.

70% des offres d'emploi sont pourvus par la cooptation ou la candidature spontanée. Ainsi nous avons décidé de travailler sur des stratégies de rapprochement entre des recruteurs de PME et nos candidats accompagnés.

Ce projet a ainsi permis à l'association de créer un nouveau service pour les candidats du programme. La création d'une plateforme web (www.mozaikrh.tv) dédiée à la mise en ligne des CV vidéo s'est aujourd'hui transformée en une CV thèque pour les TPE/PME et associations ayant un besoin en recrutement mais peu ou pas de budget pour recruter.

Ce projet à grande échelle a également permis à la structure de recruter à la fois des personnes en interne tels que 3 chargés de projet mais également plus d'une dizaine de nouveaux bénévoles.

A l'issue de ces deux années, l'équipe CV Vidéo a développé une véritable expertise dans l'animation et la conduite d'ateliers CV vidéo. Les chargés de projets ont ainsi développé une double compétence à la fois en accompagnement de projet professionnel mais également en communication et en médiation training.

Ce projet a favorisé l'amélioration de nos processus internes, la qualité de nos outils de pilotage et des indicateurs de suivi de l'activité. A ce jour, l'outil de pilotage créé en début d'expérimentation est toujours utilisé par les équipes.

Le projet a également permis la création de nouveaux supports pédagogiques (la création d'un book des discours des candidats par métier, la mise en place d'un kit atelier CV vidéo pour les bénévoles...) et de documents internes nécessaires au suivi administratif du projet.

Conclusion :

En conclusion, cette expérimentation a eu des impacts positifs à la fois sur la structure porteuse du projet et à la fois sur les bénéficiaires de l'opération et ce, malgré la rigueur et les règles contraignantes du protocole expérimental.

Cette expérimentation nous permet de mettre en exergue plusieurs apprentissages :

- **L'innovation porte essentiellement sur le candidat mais on trouve une limite auprès des recruteurs qui n'utilisent pas encore ce type d'outil. Un travail plus spécifique sur les recruteurs en parallèle s'avère donc être nécessaire.**
- Dans le parcours CV vidéo, il est important d'optimiser l'accompagnement des candidats notamment en aval.
- Les candidats ne donnent pas tous vraiment sa chance au CV vidéo, parce qu'ils manquent de méthode et parce qu'ils ne sont pas suffisamment armés psychologiquement. Il est en effet naturel de mal supporter son image filmée ou de redouter la comparaison entre la mise en scène et le réel. Il est donc essentiel de les y préparer d'avantage.
- Le CV Vidéo, du moins tout le parcours pour la réalisation de cet outil, donne une véritable force aux candidats, notamment à l'endroit où ils en ont clairement besoin : **la confiance**. En effet le processus par lequel passe le candidat agit comme une sorte de sursaut qui donne à la plupart d'entre eux un nouvel élan et dans certains cas une autre vision de leurs possibilités professionnelles, moins passives et moins résignées.

A decorative graphic consisting of several colored squares and dashed outlines in purple, green, orange, and blue, arranged in a scattered pattern.

Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et de la Vie Associative
Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13

Téléphone : 01 40 45 93 22

<http://www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse>

AP2 – N°223

Thématique : Lutte contre les discriminations