



Bonnes pratiques

Yan Curty, co-fondateur d'Actaes: «Lorsque j'étais chez Cartier, nous recevions 8000 candidatures par an. Alors, il faut se démarquer.» Christian Galley

objectifs professionnels et tout votre cursus de formation ne fait pas sens. Les études montrent que cela représente moins de 30 % de la décision finale. Alors oubliez vos études faites en 1981. On le voit encore, même de la part de cadres dirigeants.

Alors comment formuler son CV? Faites un bon résumé, un texte qui parle de votre parcours et de votre personnalité, mais pas de manière corporate. Lorsque j'étais chez Cartier, nous recevions 8000 candidatures par an. Alors, il faut se démarquer. Le CV dont je me souviens, c'est celui envoyé dans une horloge en bois. Avec l'habitude, en 3 minutes, on sait si un dossier va passer au stade suivant. Je regarde le résumé, les trois dernières expériences et les hobbies.

Quid de la photo, des CV anonymisés et des CV sur vidéo? Je refuse le CV vidéo. C'est l'équivalent d'un comédien à qui on n'a pas l'occasion de poser de questions. Je ne recommande pas non plus la photo, cela casse le charme de la rencontre. Le nom en revanche est important. Ne pas le mettre ne fait que repousser le problème et cela n'empêche malheureusement pas la discrimination.

Peut-on séduire l'algorithme qui opère souvent le premier tri? Il faut surtout savoir décoder les annonces pour cocher les bonnes cases ensuite. Cela revient à manquer d'authenticité d'une certaine

INTERVIEW

Le CV parfait en 6 points

ON L'A LONGTEMPS APPELÉ LE FOU DU ROI. YAN CURTY, CO-FONDATEUR D'ACTAES, QUESTIONNE LES HABITUDES RH ET LES MÉCANISMES DE RECRUTEMENT. À VOS CV, PRÊT, PARTEZ!

— PROPOS RECUEILLIS PAR
TIPHAINE BÜHLER

«Plus de 80 % des gens sont recrutés pour leur savoir-faire et dans 80 % des cas, ces personnes sont licenciées pour des problématiques de compétences sociales.» C'est le constat de Yan Curty, ancien DRH du site Cartier à La Chaux-de-Fonds. Aujourd'hui, il accompagne les entreprises dans l'évaluation de candidats, mais également dans les phases de licenciement. Actaes, société dont il est le co-fondateur, œuvre tant aux côtés des directions stratégiques de grands

groupes qu'auprès de l'Office régional de placement (ORP). Revue des erreurs à ne pas faire et des obstacles à franchir pour pondre un bon CV.

Le CV, un grand classique... qui suit pourtant des modes. A quoi être attentif au final? L'erreur habituelle est de le donner à lire à vos amis pour avoir les avis de tous, ou alors de reprendre des phrases types de l'Office de placement. Un CV doit raconter qui vous êtes. Il doit stimuler l'envie de vous rencontrer. Mettre en grand vos

PUBLICITÉ



pharmacieplus
de l'orangerie

Votre pharmacie indépendante depuis 4 générations
Notre histoire dédiée à votre santé depuis 1912

Homéopathie, phytothérapie, aromathérapie, préparations magistrale, micronutrition

angle faubourg de l'hôpital / rue de l'orangerie - 2000 neuchâtel - tel. 032 725 12 04 - orangerie.ne@ovan.ch - www.orangerie.ch



○○○ manière. Mais si votre profil correspond à 70 % au poste recherché, ce n'est pas un souci. Il faut être capable d'être transparent ensuite en entretien, d'expliquer pourquoi vous avez arrondi les angles de votre CV en quelque sorte.

Mentir? Non, même si la tendance aux CV truqués augmente, en Suisse aussi. On

parle de un sur deux en France et de un sur quatre en Suisse. C'est inutile, car désormais, les grandes entreprises passent les CV au pre-employment screening, ou la vérification des qualifications avant embauche.

Avec la vague de licenciements, un conseil pour continuer à postuler? Faire un bilan de

compétences, ne pas postuler sept fois au même endroit et aller voir les employeurs qui vous intéressent vraiment, même si ce n'est pas forcément dans votre secteur. On a remarqué, par exemple, que les bouchers font d'excellents polisseurs, que les coiffeurs peuvent se muer en monteurs dans l'horlogerie, car ils ont le souci du détail. ○

Promotion: les entreprises doivent s'impliquer

COMMENT CONVAINCRE DES TRAVILLEUSES ET DES TRAVILLEURS, PARFOIS HAUTEMENT QUALIFIÉS, DE S'INSTALLER DANS LE CANTON ALORS QUE LE TERRITOIRE EST EN PÉRIPHÉRIQUE DE LA SUISSE ET QUE LE COÛT DE LA VIE Y EST CHER? TOUT DÉPEND À QUI L'ON S'ADRESSE.

— TIPHAINE BÜHLER

C'est le jeu de l'offre et de la demande. Mais pas seulement. En coulisse, de nombreux professionnels œuvrent pour rendre le canton plus attractif, à l'image de Roland Nötzel, délégué à la domiciliation. Engagé fin 2019 par le gouvernement cantonal, il est régulièrement sollicité sur la question de l'attractivité du canton.

«Avec la refonte de la stratégie d'intégration professionnelle, l'objectif est de favoriser ceux qui vivent déjà dans le canton, rappelle-t-il. Ensuite, lorsqu'on est amené à aller recruter ailleurs, les entreprises ont un rôle à jouer très en amont, en soulignant la qualité de vie du canton et les facilités d'accueil pour les familles par exemple. La fiscalité a également été revue. Il faut faire tomber les craintes et les employeurs sont au premier rang pour le faire.»

SALAIRE ET PROJETS

Marielle Carsignol, du cabinet de recrutement Alphom, connaît bien la problématique et les chiffres neuchâtelois. Pour faire venir des perles rares à Neuchâtel, elle doit sortir sa calculatrice. «Lors de recrutements internationaux, nous faisons des études financières pour établir une comparaison du revenu réel des personnes qui viendraient vivre sur le canton, note-t-elle. Le coût de la vie est cher en Suisse et c'est un frein, même en doublant le salaire du pays d'origine. J'ai eu le cas récemment encore, lors du recrutement d'une personne vivant en Hollande: elle était perdante financièrement si elle venait en Suisse. C'est pour

cela que nous essayons de proposer des projets de vie, plutôt qu'un gain financier.»

Le canton a toutefois une carte à jouer à l'échelle nationale. «Neuchâtel a beaucoup d'atouts et pour certains Genevois, il est très attractif de venir vivre dans des zones périphériques», estime Nicolas Vadureau, directeur de Jobeo, qui dispose d'agences de placement à Neuchâtel, Nyon et Sion. «Maintenant, Neuchâtel doit encore se trouver une identité économique forte, à l'image du Valais. Elle doit capitaliser sur les réussites, les licornes et ses hautes écoles. Son bassin d'emploi n'est pas très important non plus (Ndlr: 107 000 places de travail). Si on s'y installe en couple, il faut pouvoir trouver du travail pour les deux.»

OUTPLACEMENT

Enfin, avec les vagues successives de licenciements qui déferlent sur la région comme ailleurs, avoir une politique d'outplacement est indispensable. Elle permet de replacer les actifs dans un autre emploi, si possible dans la même zone géographique, ceci afin de garder le savoir-faire et d'éviter de vider les périphéries. Yan Curty, directeur d'Actaes, a notamment accompagné le licenciement d'une certaine de collaborateurs de chez Ulysse Nardin, au Locle. «C'est un processus essentiel en ce moment, même si on ne peut pas faire des miracles, vue la situation. Avec la pandémie, il est d'autant plus important d'accompagner les personnes qui perdent leur emploi, pour leur donner la force de rebondir», insiste Yan Curty.



Actaes a mis en place un cadre selon trois axes: édreton, électron et rebond. Le premier pour que le jour du départ, les collaborateurs quittent l'entreprise avec le moins de dégât psychologique possible; le deuxième pour se stimuler grâce à des capsules de formation au digital; et enfin une évaluation de leur dossier de candidature. ○