



digiRocks
Digital Talents

**TROUVE TON
#JOBENOR
DANS LE DIGITAL**

grâce au PITCH

EDITO

Le recrutement marche sur la tête : chacun tente de matcher des offres d'emploi souvent trop longues avec des CV souvent incapables de décrire à la fois personnalité et compétences. Et bien trop souvent, on oublie l'humain.

Recruter dans le digiMonde (ce monde en partie digital dans lequel nous vivons) ne sera plus jamais comme avant : les entreprises qui ne sont pas RAPIDES et accessibles perdront la bataille des #digitaltalents.

Tu cherches un #jobenordans le digital ? Ce livre blanc est pour toi, que tu sois en recherche active ou en poste, que tu sois des études ou que tu sois expérimenté.

Découvre la recette digiRocks basée sur le Pitch : cette présentation en 30s ou 15 lignes dont la première phrase est ce que tu as vraiment envie de faire. Mieux que la recette du Nutella : 3 000 entretiens et 50 recrutements réussis ces 6 derniers mois nous permettent de faire la différence.

Où trouver digiRocks ? sur LinkedIn ;) et si tu veux nous dire qui court le plus vite entre la girafe et l'éléphant, il te faut vite postuler sur www.digiRocks.fr.

N'hésite pas à nous faire part de tes retours..

Bonne lecture !

Olivier Marx, co-fondateur.

I. 5 IDÉES FAUSSES SUR LE RECRUTEMENT DIGITAL

Trouver des candidat(e)s, c'est facile. Tu veux staffer des **talents digitaux** ? Tu ne t'adresses plus aux mêmes personnes, apprends à les différencier pour attirer les meilleurs profils.

.01

VITE, JE COMMENCE PAR MON CV.

Commence par définir précisément ton envie professionnelle ! Elle sera ton fil d'ariane pour marketer ta candidature.

.02

SEULES MES COMPÉTENCES COMPTENT.

Le savoir-être (comportement, attitudes, valeurs) compte autant que le savoir-faire (compétences) dans un recrutement. Les entreprises sont à l'affût de candidats agiles, efficaces, et autonomes. S'ils partagent les mêmes valeurs que l'entreprise, le matching est complet.



.03

RÉPONDRE AUX OFFRES EST MA PRIORITÉ

Seulement 22% des jobs se trouvent via une offre d'emploi (étude Apec). Contacte ton réseau en lui faisant part de ton envie professionnelle. Exemple : J'ai envie d'être Data Analyst dans une entreprise internationale basée à Bordeaux ou Toulouse.

.04

+ J'ENVOIE DE CV, + J'AI DE RÉPONSES

Tu es le Traffic Manager 2 de ta candidature : tu réalises ta campagne de pub. Qu'est-ce qui a fait le succès de Google ? Le ciblage grâce aux Adwords. Envoie moins de CV et cible mieux tes entreprises.

.05

LES ENTREPRISES SONT EN SITUATION DE FORCE

Recruter est aussi stressant pour l'entreprise que pour toi. Présente-toi comme LA solution à leurs problèmes.

LE MARCHÉ DU RECRUTEMENT DIGITAL

- 5% du PIB de la France, 4% de l'emploi et 190 000 postes en 2022
- 50% des métiers du digital sont des profils techniques ou "codeurs"
- 50 000 postes sont créés par an dans le secteur du numérique, une embauche de cadre sur 4 se fait dans le numérique, 94% des embauches sont en CDI.
- Plus de la moitié des salariés du digital sont jeunes : 27% sortent d'école, 34% ont entre 1 et 5 ans d'expérience.



II. BOOSTE TA CARRIÈRE

Trouver un job, c'est comme lancer un nouveau produit sur le marché : le marketing produit et la cible doivent être définis pour répondre à une douleur..

ÉTAPE 1 : **MARKETE** TA CANDIDATURE

1 - COMMENCE PAR TON PITCH !

Exprime, en moins de 30 secondes (ou 15 lignes) :

- ton **envie professionnelle** : ce que tu as vraiment envie de faire,
- les **3 résultats dont tu es fier(e)** suivi de tes **3 compétences clés** en mode #hashtag,
- ta **touche personnelle**.

Manon,
Responsable Qualité

« **Pitch, job &
rock'n'roll !** »

Le tout raconté comme la bande annonce de ton film préféré !

Pour que ton PITCH soit réussi, répète-le 50 fois à l'oral jusqu'à ce qu'il te ressemble et que tu sois à l'aise.



EXEMPLE DE PITCH

1. Ton envie : une ambiance, une fonction, un poste, un type d'entreprise mais pas une phrase générique.

CE QUE JE VEUX VRAIMENT FAIRE

Avec 5 ans d'expérience en e-commerce j'ai envie d'un poste à responsabilité et challengeant où combiner mon expertise de la vente en ligne, mes compétences produit (UX, conversion) et ma sensibilité business pour une entreprise e-commerce à dimension internationale.

LES 3 RÉSULTATS PROFESSIONNELS DONT JE SUIS FIER.E ET MES 3 COMPÉTENCES CLÉS

- **Abandon du site mobile et bascule des sites en responsive** : ce changement de stratégie mobile nous a permis d'améliorer de +30% la conversion sur trafic mobile (device clé dont l'usage est en constante augmentation) et de nous simplifier les futures optimisations UX quelque soit le device.
- **Paiement CB en 3 fois** : nouveau service de paiement permettant de régler en 3 fois en CB à partir d'un montant minimum de commande, a été mis en place dans un objectif d'accroissement du panier moyen. Objectif atteint : 10% commandes en CBx3 et panier moyen 3 à 4 fois supérieur à celui des autres moyens de paiement.
- **Auto-suggest** : implémenter de l'auto-suggest pour la recherche afin de suggérer les résultats de recherche les plus pertinents par rapport aux mots clés tapés a permis d'augmenter la conversion globale du site grâce au niveau élevé de conversion pour les utilisateurs de cette feature.

✓ 3 compétences :

#analyse #productmanagement #conversionoptimization

2. Tes 3 résultats : concrets, chiffrés, et qui tiennent chacun en 1 phrase.

MA TOUCHE PERSONNELLE

Fan d'alpinisme, je passe tous mes week-ends à Chamonix.

3. Ta touche perso : une passion, une anecdote.

MON FILM PRÉFÉRÉ

J'aime les films comiques. Un de mes favoris : « La Folie des Grandeurs », pas tout jeune, mais il continue à me faire autant rire.

Laurent, Dir. Technique Adjoint

"Les questions sont très peu conventionnelles. Le format informel me pousse à répondre honnêtement : j'ai travaillé mon pitch en 30 secondes. Et sur la forme, j'ai eu un discours plus assuré et plus travaillé."

2. PITCH, CV ET LINKEDIN COHÉRENT

18 secondes. C'est le temps consacré au survol de ton CV. Va à l'essentiel pour retenir l'attention du recruteur.

Les meilleurs outils : [Doyoubuzz](#), [Canva](#), InDesign ou encore [VisualCV](#).

Le CV fonctionne de la même manière que l'articulation du PITCH :


Qui tu es

Ce que tu as fait

Ce que tu sais faire

Johanna Castelli
Business developer

Commerce international Négociation



📅 34 ans
🚗 Permis B
📍 Paris (75) France

Présentation

Je suis actuellement Responsable Commerciale chez HR Design, Inc., où depuis maintenant 3 ans je développe, j'anime, et je gère un portefeuille clients et une équipe commerciale.

Je suis maintenant à la recherche de nouveaux challenges commerciaux dans le secteur du e-commerce.

N'hésitez pas à me contacter si vous souhaitez en savoir plus sur mes compétences et mes aspirations professionnelles.

Expériences

Community Manager
Super company - Depuis 2013 - Nantes

- ▶ Développement et lancement de mécaniques inclusives de la communauté dans les activités stratégiques de l'entreprise (programme d'ambassadeur, programme d'innovation)
- ▶ Définition et mise en oeuvre la stratégie de communication sur les réseaux sociaux

Responsable commerciale FABERNOVEL
Fabernovel - Depuis 2009 - CDI - New-York - États-Unis - New York

- ▶ J'aide les grandes entreprises à penser et réagir comme des startups notamment dans leur stratégie numérique
- ▶ J'ai ainsi aidé une société du CAC 40 à lancer une nouvelle ligne de produits qui a permis d'augmenter le chiffre d'affaires de la société de 10%

[En savoir +](#)

Responsable commerciale INTUITI
Intuiti - 2007 à 2009 - CDD - Paris - France

- ▶ J'ai aidé des PME à améliorer leur visibilité sur Internet en générant un trafic ciblé et qualifié par l'intermédiaire des réseaux sociaux.
- ▶ J'ai aidé mes clients à concevoir leur nouveau site web et à optimiser le référencement naturel de la marque.

Compétences

Commercial

- ▶ Suivi de clientèle
- ▶ Négociation
- ▶ Prospection
- ▶ Suivi et analyse des ventes
- ▶ Gestion des équipes de vente
- ▶ Développement de la stratégie commerciale

Community management

- ▶ Connaissance parfaite des algorithmes des réseaux sociaux
- ▶ Excellente capacité à rédiger des messages efficaces en peu de temps
- ▶ Communication de crise sur les réseaux sociaux (me demander des références)
- ▶ Lauréate du Social Awards © 2016

Loisirs

Lectures

- ▶ J'aime les romans de Sciences fiction et j'apprécie tout particulièrement ceux de Dan Simmons ou Peter Hamilton

Sport

J'ai pratiqué le basketball en club pendant 9 ans. J'étais capitaine de mon équipe.

Ce que tu as envie de faire

Ta touche personnelle

**Eric,
Directeur Projet Digital**

“On a mis en avant :

👉 *Mon expérience dans le digital en valorisant l'aspect humain de ma présentation.*

👉 *Mes traits personnels et mon savoir-être.*

Avec digiRocks, j'ai compris qu'il fallait se vendre, le fond et la forme sont tous deux très importants à travailler !”



**LES CHIFFRES
DE LinkedIn**

LinkedIn, c'est 500 millions d'utilisateurs à travers le monde et presque 15 millions en France.

- 77% des actifs y ont déjà consulté une offre d'emploi, 36% ont candidaté.
- 34% des recruteurs y diffusent leurs offres et 20% d'entre eux utilisent les réseaux professionnels pour entrer directement en contact avec les talents qu'ils ont repéré.

Pour que le marketing de ton offre (ta candidature) soit efficace et pertinente, ton profil LinkedIn, ton PITCH et ton CV doivent être cohérents.

Des conseils pour un LinkedIn au TOP ?

👉 [C'est par ici !](#)

**Victorien,
Expert Webmarketing**

“Grâce à un contact franc et direct, j'ai retravaillé mon PITCH et j'ai utilisé LinkedIn pour entrer en contact avec des entreprises.”

ETAPE 2 : **CIBLE** DES PERSONNES

Ta candidature est marketée : ton PITCH, ton CV et ton profil LinkedIn sont cohérents.

Ton objectif : cibler 60 personnes (RH et opérationnels) parmi tes 30 entreprises fétiches, pour déclencher 15 conversations, générer 3 entretiens avec des recruteurs, et trouver 1 #JOB en CDI ou FREELANCE !

1. TES 60 TARGETS SONT PRÊTES ?

Pour cibler 60 personnes, commence par faire une liste des 30 entreprises qui t'inspirent à partir de 3 sources : celles que tu aimes, celles qui recrutent, celles que tu connais via ton réseau professionnel, familial et amical. Pour chaque entreprise, recense dans un fichier les noms, fonctions, eMails et téléphones d'un RH et d'un opérationnel. Ce sont ces 60 personnes que tu dois contacter !

Quelques sites et applications utiles : LinkedIn, Indeed, Apec, GlassDoor ou Kudoz. Et aussi www.data.gouv.fr pour accéder à la base de données de toutes les entreprises françaises en 2 clics avec les chiffres d'affaires et les rentabilités (base SIRENE).



2. TROIS ENTRETIENS ET UN JOB EN OR

Le marketing de ton offre et de ton ciblage est terminé. Envoie ton Pitch (avec une phrase d'introduction adaptée à chaque entreprise) et ton CV en pièce jointe ! Relance la boîte à **j+2** par téléphone pour aller boire un café avec ton futur manager.

Si tu n'as pas obtenu les 3 entretiens (environ 10% de résultat sur les 30 entreprises) et un #Job au top, tu as un problème soit dans ton **marketing**, soit dans ton **ciblage**.

Oriane, Product Owner

"Le contact humain est fondamental. Discuter de manière informelle de mes désirs professionnels avec Olivier a été très libérateur. Il avait une idée très précise du type d'entreprise qui me conviendrait. Je lui ai donc fait confiance et suis allée à mon entretien sereine."

CHECKLIST POUR UN #JOBENOR

- ✓ Tu fais ton pitch même bourré(e) ?
- ✓ Un inconnu comprend ton CV en moins de 20 sec ?
- ✓ Ton PITCH, ton CV et ton profil LinkedIn sont cohérents ?
- ✓ Ta wishList d'entreprises est-elle faite ?
- ✓ Tu as les 60 numéros de RH et opérationnels dans ton fichier ?
- ✓ Tu sors de tes 3 entretiens ?



digiRocks
Digital Talents

III. POUR CONCLURE

1. LE RECRUTEMENT IDÉAL

JÉRÔME PECHINOT
DIRECTEUR DIGITAL & USER
EXPERIENCE • MISTER AUTO

« **Clarté, rapidité, et... beaucoup de chance !**

Durant mes différentes expériences, j'ai eu à recruter des profils très différents, tant culturels qu'au niveau des compétences requises. Quelle que soit la recherche dans laquelle je me suis lancée, bien définir mon besoin est la clé de voûte au bon enchaînement des étapes suivantes. C'est évident mais tellement crucial.

Dès la rédaction de l'offre, j'ai besoin de me faire une idée précise du candidat idéal. Bien sûr qu'il aura les compétences, mais j'attends davantage & notamment un profil doté d'une personnalité, ce qui facilitera son adhésion aux valeurs de l'entreprise & son intégration au reste de l'équipe.



“ Bien définir mon besoin ”

“ Une personnalité ”

“ Ne faire perdre de temps à personne ”

Le dernier aspect selon moi, c'est de ne faire perdre de temps à personne. Un échange d'une heure et demie au cours duquel le candidat rencontre 3 voir 4 personnes de la société (son futur manager, un membre de l'équipe, un représentant du métier avec qui il aura des interactions & la RH) a bien fonctionné jusqu'à présent. Cela varie (parfois) en fonction du job mais globalement, cela nous permet de couvrir un bon nombre de domaines (le job en lui-même, la structure et l'ambition de l'entreprise, l'ambiance, la politique RH,...) & donc au candidat de se faire une idée assez concrète de l'univers dans lequel il pourrait évoluer.

A la fin de l'entretien, on se concerte pour une prise de décision bien établie, le tout dans un laps de temps ne dépassant pas les 24h. Respecter ce timing montre au candidat qu'on est sûr de notre choix, même si tout le monde sait que le recrutement, ce n'est pas une science exacte ! »

2. ÊTRE UN TALENT DIGITAL



JÉRÔME DALIDET
DIRECTEUR ECOMMERCE
& EXP. CLIENT • TOUPARGEL

« Un talent se mérite et se désire...

Il faut que le candidat montre, par le pitch, par son CV ou autre action de communication, très rapidement en quoi il est "le talent", quelle est sa marque de fabrique ainsi que sa maîtrise de son environnement.

Le talent n'est cependant pas l'expert. Le talent est en mesure bien sûr de piloter son environnement d'expertise et d'amener rapidement de la valeur à l'entreprise.

« Le talent va vite, très vite, il casse les codes »



Il "bonifie" son environnement, c'est-à-dire qu'il permet aux autres talents de s'enrichir de son expérience. Il démocratise son job et intègre le fait qu'il évolue avec des gens qui ne connaissent rien ou peu de son métier. Et le talent augmente la valeur de son patron en lui donnant les clés pour comprendre son expertise.

Le talent va vite, très vite, il casse les codes. Il déniche les innovations, les StartUps, il innove, teste, développe... Et puis si il est encore plus talentueux, il partira sûrement, mais le talent du patron sera d'avoir préparé la succession de THE talent. »

3. LA RÈGLE DES 3 TAMIS

RENAUD SORNIN
CO-FONDATEUR
ATTESTATION LÉGALE



« Lorsque je vois des candidat(e)s, je filtre grâce à la règle des trois tamis (inspirée du DRH d’Innocent) :

1er tamis : les valeurs du candidats et de l’entreprise sont elles suffisamment alignées ?

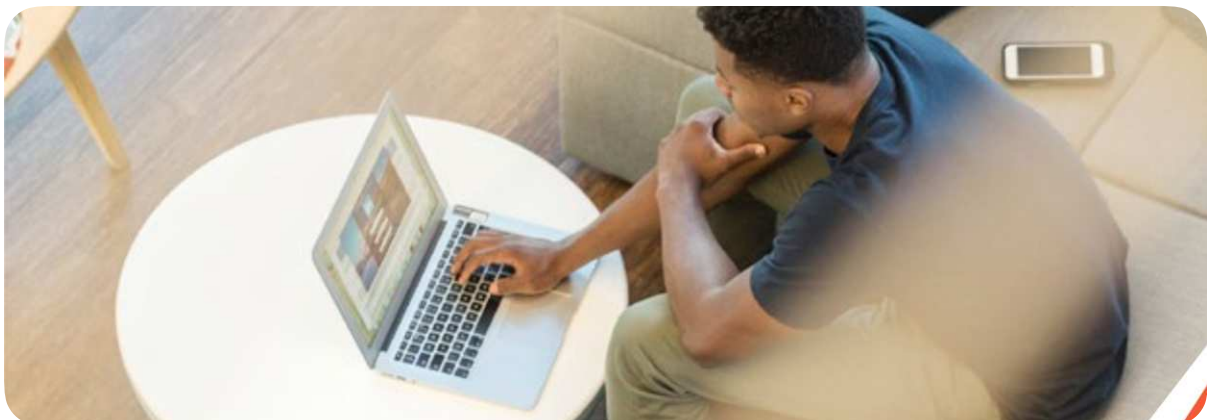
2ème tamis : en quoi le poste proposé va-t-il faire grandir le/la candidate ?

3ème tamis : quels sont les atouts du/de la candidat(e) pour réussir la mission ?

Il est essentiel de se poser les questions dans cet ordre et de ne pas poursuivre si un tamis bloque. Les vertus du test sont également essentielles (inspiré du fondateur de WordPress). »



“ Lorsque je vois des candidat.e.s, je filtre grâce à la règle des 3 tamis ”



PITCH DIGIROCKS

NOTRE ENVIE ?

Aider les #digitaltalents à trouver un #jobenor. notre KPI préféré ? Les 15 mercis reçus chaque jour :)

LES 3 RÉSULTATS DONT ON EST FIER & NOS 3 COMPÉTENCES CLÉS EN MODE #HASHTAG :

- 60 talents staffés en 6 mois, 25 nouveaux talents sélectionnés by digiRocks chaque semaine, 500 conversations chaque jour (réseaux sociaux, e-mails, vidéos confs, textos et entretiens)
- Aider les candidat.e.s à challenger leur candidature grâce à un PITCH, un CV et un profil LinkedIn cohérents, à cibler leurs entreprises fétiches et rendre visible leur candidature grâce à notre réseau digiRocks
- Recevoir des témoignages #candidats, #Talents et #recruteurs tous les jours

Nous sommes #Bienveillant.e.s, #Autonomes et #Performant.e.s

#candidat

"On se sent vraiment au centre du processus de recrutement, vraiment écouté et mis en valeur."

#talent

"Super process, j'aime les gens qui challengent et qui réinventent leur façon de bosser."

#recruteur

"digiRocks c'est la boîte pour sourcer des profils atypiques et compétents."



👉 Retrouve tous nos jobs sur digirock.fr
👉 Abonne toi à notre page [Linkedin](#) !