

Fiche projet

Pour partager les initiatives des organismes et inspirer les réseaux

Organisme : Caf Touraine

Nom du projet : Recruter autrement grâce à l'immersion des candidats

Thématique : RH

Projet et contexte

Les objectifs du projet, les enjeux qui y sont associés et la ou les cible(s) identifiée(s).

Une récente enquête de Pôle emploi met en avant que 58% des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises. Le recrutement s'avère en effet de plus en plus complexe. Les candidats veulent choisir leur entreprise et leurs missions. Un entretien de motivation est un moment d'échange qui ne donne parfois pas suffisamment d'éléments de contexte au candidat pour bien se projeter dans un nouvel environnement de travail. Fort de ce constat et afin d'éviter les déceptions à l'embauche, la Caf Touraine a développé une stratégie de recrutement : "recruter autrement".

Méthode et réalisation

Les étapes clés de mise en place du projet, les méthodes utilisées, les éventuels freins et leviers ainsi que les facteurs de réussite.

Un dispositif gagnant-gagnant : "Recruter autrement" offre aux personnes en recherche d'emploi une mise en situation dans l'entreprise, sur le poste même qui recrute. L'entreprise d'accueil peut évaluer le travailleur en immersion et estimer son adéquation avec le poste et l'équipe. Le principe est de faire vivre aux candidats lors de différentes phases d'immersion la réalité du poste à pouvoir. Cette action est mise en place en collaboration avec Pôle emploi et les équipes qui recrutent.

- Appel aux candidats à venir s'inscrire à une information de découverte du métier soit via les réseaux sociaux, forum emploi, les partenaires à l'emploi locaux ou via une offre d'emploi.
- Une information de découverte du métier en 4 temps. Présentation succincte de l'organisme, des modalités contractuelles des postes à pourvoir et des modalités du dispositif recruter autrement (30 minutes). Mini formation à la législation (parce que toute prise de poste commence par de la formation (45 minutes)). Mini-groupe d'échange (4 à 5 personnes) avec un membre titulaire de l'équipe (le titulaire évalue la compréhension de la formation précédente, apporte des compléments d'information, repère l'intérêt des candidats, la pertinence des questions, l'adéquation avec l'équipe...) où le candidat pose toutes les questions qu'il souhaite au titulaire sur la tenue du poste, les difficultés, les points de satisfaction, la vie de l'équipe, l'environnement de travail...A la fin de l'information, les candidats qui ne souhaitent pas se positionner quittent le processus de recrutement. Pour les autres une journée d'immersion est organisée.
- La journée d'immersion (PMSMP ou attestation de découverte d'un métier). Le titulaire accueille toute la journée 2 voire 3 candidats avec une rotation entre les différents titulaires. Il pratique son métier comme habituellement mais commente ses actions, répond aux questions, interroge sur les événements. En fin de journée le RH et le manager reçoivent chaque candidat pour un retour à chaud et sur leur volonté ou non d'exercer le métier. Lorsque l'immersion est terminée, les titulaires se concertent et choisissent les candidats les plus en adéquation avec le poste et avec l'équipe. L'embauche devient des retrouvailles : les candidats arrivent dans un univers qui ne leur est pas inconnu et savent à quoi s'attendre, les titulaires sont satisfaits de retrouver et d'accompagner les nouveaux collègues qu'ils ont choisi.

Ressources allouées

Les parties prenantes, les moyens matériels requis, les coûts et la temporalité du projet.

Les RH pour le sourcing et l'organisation logistique des évènements Pôle emploi (et tout autre partenaire à l'emploi locaux) et les PMSMP. Un formateur législateur pour extrait de formation. Une équipe de titulaire encadrant. Le manager pour suivre le dispositif.

Résultats, bénéfices et préconisations

Le bilan et les résultats chiffrés, les retours communiqués, les perspectives du projet et les conseils pour un organisme souhaitant mettre en place une initiative similaire.

Le bilan :

- Constater la motivation et les capacités réelles des candidats plutôt que de s'appuyer seulement sur leur parcours passé ou leur diplôme.
- Imprégner les valeurs et le fonctionnement de l'entreprise dès les premiers contacts.
- Mobiliser tous les salariés dans le recrutement du candidat.
- S'inscrire dans le développement de la responsabilité sociétale.
- Zéro échec à l'intégration sur les postes d'accueil depuis la mise en place du dispositif.