

Caluire et Cuire

Ressources Humaines

Recruter autrement

Le problème

L'entretien de recrutement classique ne permet pas toujours d'apprécier pleinement les qualités humaines et le potentiel d'un candidat. Le cadre formel, la présence hiérarchique, le lieu institutionnel peuvent brider l'expression et biaiser les échanges.

Votre solution innovante

En sortant du cadre formel - par une délocalisation, des vidéos, un cadre agréable et en impliquant les pairs - repenser les entretiens de recrutement sur un mode plus humain, plus immersif et plus adapté à l'évaluation de la compatibilité du candidat avec son futur environnement de travail.

Les objectifs

- Favoriser des recrutements plus justes
- Améliorer l'expérience candidat
- Mieux évaluer les qualités humaines et la capacité d'intégration
- Renforcer l'attractivité de la collectivité
- Inscrire le processus dans une logique de transparence, d'écoute et d'authenticité.

L'histoire de votre action innovante

• **Qui ?**

La DRH et la DGS, nouvellement arrivées dans la collectivité.

• **Pour qui ?**

Les candidats à un emploi dans la collectivité, quel que soit le métier, ainsi que les futurs collègues et encadrants : les uns vivent un recrutement plus fluide et bienveillant, les autres s'impliquent dans un choix collectif.

• **Quoi ?**

La démarche s'appuie sur le projet managérial de la collectivité centré autour de l'intelligence collective et la place de l'humain. Elle s'inscrit dans une dynamique de modernisation RH portée par la collectivité.

Plusieurs leviers ont été activés :

- Délocalisation des entretiens sur les lieux de travail tels que les crèches, le Centre Technique Municipal, ou encore la piscine, afin que le candidat perçoive son futur environnement.
- Entretiens en extérieur, sur la pelouse de l'hôtel de ville, dans un cadre plus agréable, pour réduire le stress et casser les codes.
- Vidéo de motivation, avec envoi d'une réponse courte à une question type, pour évaluer la créativité, l'expression orale et le dynamisme. Exemple : proposition adaptée à des postes pour lesquelles la créativité, l'innovation sont recherchées, en l'espèce Chargée de projets RH et Communication interne.
- Entretiens entre pairs, avec les futurs collègues, afin de sonder la compatibilité humaine et relationnelle. Deux exemples : recrutement par le collectif de Direction Générale de deux membres de la DG : un DGA, reçu d'une part par la DGS (supérieur hiérarchique) puis par les collègues de l'équipe DG pour le choix final ; recrutement sur le même

modèle du Directeur Ressources Internes, choix final opéré par le collectif après présentation d'une short list de 3 candidats établie par la DGS et la DRH.

L'ensemble du processus valorise l'humain, l'ouverture, et replace le recrutement comme un acte de rencontre, et non de jugement.

- **Quand ?**

Depuis mars 2024

Les moyens humains et financiers

- **Internes et externes**

Interne : agents du recrutement, DRH, DGS et DGA, encadrants et agents mobilisés ponctuellement.

- **Coût total, dont coût pour la collectivité**

Pas de budget associé à cette action.

L'évaluation de l'innovation

- **Impact**

- Meilleure adéquation profil/poste constatée (retours encadrants et RH).
- Hausse de la satisfaction des candidats (retours qualitatifs spontanés), y compris en cas de non recrutement (bonne image de la collectivité et du collectif)
- Implication renforcée des équipes dans le processus de recrutement.
- Réduction des échecs de recrutement en période d'essai
- Renforcement de l'attractivité de la collectivité (notamment sur les métiers en tension).

- **Potentiel de diffusion et de réplique**

La démarche est simple, souple, peu coûteuse, et reproductible dans toute collectivité quelle que soit sa taille. Chaque entité peut adapter selon ses moyens (lieux, formats vidéo, implication des équipes).

- **Bilan, suivi, projet d'évolution**

Un retour d'expérience est organisé après les recrutements en question.

La prochaine étape : impliquer davantage de services de la mairie dans la démarche, faire plus d'immersions dans les services avant le recrutement

3 Mots clés : RH/ Innovation managériale / Marque employeur