le club RH pôle emploi

LE RECRUTEMENT AFFINITAIRE

Son impact sur la fonction recrutement et la marque employeur

Le 2 mars 2017

Et si nous changions de paradigme ? Imaginons un instant que demandeurs d'emploi et entreprises se focalisent prioritairement sur l'affinitaire. Dans les faits, cela se traduirait côté employeur par une sélection de candidats vibrant sur la même fréquence que l'entreprise ; et pour le candidat, par la possibilité d'exprimer au travail tout son talent et sa personnalité.

La nouveauté ? La piste est désormais à double sens et chacun (recruteur et candidat) augmente son potentiel de réussite.

"Si nous avons choisi ce thème, c'est pour deux raisons", explique Pascal Blain, directeur de Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes. "La première repose sur un constat : sur nos 250 forums de recrutement annuels, de très nombreux employeurs confient avoir recruté des profils auxquels ils n'auraient jamais pensé ; c'est la magie des forums et avouons-le, une forme de recrutement affinitaire avec de l'aléatoire organisé. La seconde raison s'appuie sur une conviction : pour réduire les difficultés de recrutement, nous devons sortir des sentiers battus avec davantage de souplesse mentale. L'avenir est prometteur avec de nouvelles méthodes s'appuyant notamment sur des algorithmes et le big data. Pôle emploi les expérimente au quotidien".

En clôture de cette 16ème édition du Club RH, organisée dans l'amphithéâtre (bondé) du Parc Olympique Lyonnais, un invité surprise est monté sur scène pour apporter son témoignage : l'ancien sélectionneur des Bleus, Raymond Domenech.

INTERVENANTS :

Laurent ARNAUD,
Directeur Général Fondation OL

Jérémy LAMRI,
Fondateur / CEO de MONKEY Tie, 1er site de recrutement affinitaire en France

Magali AIMÉ,
Directrice du recrutement - DRH G.O. Villages Europe / Afrique / Moyen Orient - Club Med

Éric BEAUDIQUEZ,
Président de l'IFARE - Directeur des Activités Maintenances et Services de SPIE nucléaire

Pascal JACQUESSON,
Directeur Général - KEOLIS Lyon

Luc MERTZWEILLER,
Chef de projet ODAS chez Campus Veolia

Animateur : **Régis GUILLET,**
Journaliste

ENTREPRISES PRÉSENTES

ABILWAYS, ACORA, ACTICALL , AFTRAL, AFTRAL, AIR LIQUIDE, AIRRIA, AKKA SERVICES, ALLIANZ, APRIL SANTÉ PRÉVOYANCE, APRIL TECHNOLOGIES, ARMÉE, AUCHAN, AVEM, AVS, AXA, BAUR FRANCE, BNP PARIBAS, BYBLOS GROUP, CAISSE D'ÉPARGNE RHONE-ALPES, CAMPUS VÉOLIA, CARREFOUR, CARREFOUR MARKET, CASINO, CASINO PROXIMITÉ, CASTORAMA, CETIM, CGI, CLUB MED, CRÉDIT AGRICOLE CENTRE EST, CRIT, DALKIA VÉOLIA ENVIRONNEMENT, DESAUTEL, DESCOURS ET CABAUD, EDF DRE, ELCIA, ELIOR SERVICES PROPRETÉ SANTÉ, ENEDIS, ENGIE, FAF.TT, FEU VERT, FIDUCIAL, GEIQ TP, GEIQ AUVERGNE-RHÔNE-ALPES, GEIQ TRANSPORT, GENDARMERIE, GENIPLURI, GFI INFORMATIQUE, GROUPAMA, HARMONIE MUTUELLE, HELLO HANDICAP, HEXCEL COMPOSITES, IDRAC, IFARE, INFOTEL, IRI, JADEO FRANCE, JEAN LAIN, AUTOSPORT, KÉOLIS LYON, KORIAN, LA POSTE, LÉGION ÉTRANGÈRE, LCL, LÉON GROSSE, LIDL, DIRECTION RÉGIONALE, LYON MÉTROPOLE HABITAT (OPAC DU RHÔNE), LYONNAISE DE BANQUE, MAISON DE LA CHIMIE, MARINE NATIONALE, MC DONALD'S, MEDIAPOST, MERMET, METIFIOT / FIRSTSTOP, MONKEY TIE, MONOPRIX, MR. BRICOLAGE, MYLAN, NH HOTELS, NOVALY, ORANGE FRANCE, POINT P, POLICE NATIONALE, RANDSTAD, REPÈRE MÉTROPOLE, RESTALLIANCE, SAINT GOBAIN DÉVELOPPEMENT, SAMSE, SÉCURITAS FRANCE, SÉCURITAS MOBILE, SEGULA, SFC, SKILVIOO, SERIS SECURITY, SNCF AGENCE RECRUTEMENT RÉSEAU, SOCIÉTÉ GÉNÉRALE, SOGETI, SPIE NUCLEAIRE, SPIE SUD EST, START PEOPLE, SUEZ RV CENTRE EST, SYNERGIE, TOSHIBA TEC, TOUPARGEL, VINCI CONSTRUCTION FRANCE, VIVRE ET DOMICILE, VOLVO

PARTENAIRES PRÉSENTS

AGENCE ECONOMIQUE DE SAVOIE, A.A.E.R.E 69, ADERLY, ANACT, APEC, BPI GROUP, CCI LYON METROPOLE SAINT-ÉTIENNE ROANNE, CONNEXIONY, CREPI, DAFPIC, FORCO AUVERGNE-RHÔNE-ALPES, G5 FORMATION, GENIPLURI, IFRA, IGS, IRI, MEDEF, OPCA TRANSPORT ET SERVICE, OPUS FORMATION, PERFHOMME, REHALTO, RESO 69, TO PERFORM, TOSHIBA TEC, UIMM, UNIVERSITÉ CLERMONT AUVERGNE

FAIRE DU PARC OL, UNE CITÉ DE L'INNOVATION SOCIALE

"Bien plus qu'un Club de foot, l'OL est un acteur majeur du développement de l'Est lyonnais. À elle seule, la construction du stade a impliqué 5 000 personnes, 500 entreprises dont 350 dans l'agglomération lyonnaise. S'ajoute l'exploitation quotidienne du Parc OL, avec pour chaque événement entre 1800 à 2500 personnes mobilisées, contre 800 à Gerland. Nous avons clairement basculé dans une nouvelle dimension avec des résultats très encourageants. Notre partenariat avec Pôle emploi s'est traduit par la création en un an, de 1000 emplois afin de permettre à nos prestataires d'assurer pleinement leurs missions les soirs d'événement. Plus globalement, je suis convaincu que si l'entreprise participe au développement de l'environnement, l'environnement participe à son tour à son développement. Et ça se vérifie chaque jour. Notre souhait ? Faire du Parc OL un lieu unique en France et en Europe, à savoir une cité de l'innovation sociale".

Laurent Arnaud, Directeur Général
Fondation OL.

LA CITÉ DES ENTREPRISES POUR L'EMPLOI

Le Parc OL dispose d'un lieu dédié à l'insertion professionnelle et l'emploi qui rassemble les 2 000 entreprises partenaires de L'OL. L'objectif est clair : fédérer le tissu économique et les acteurs institutionnels de l'emploi pour favoriser l'embauche de la population locale. Dans les faits, la fondation OL mobilise son réseau. À charge ensuite pour Pôle emploi de sélectionner les candidats et d'organiser les entretiens à la Cité des entreprises, en plein cœur du Parc OL.

OLYMPIQUE LYONNAIS | OL FONDATION

Créée il y a dix ans, OL Fondation accompagne des projets ciblés dans cinq domaines : l'insertion par le sport, l'éducation, l'aide aux personnes malades ou hospitalisées, le soutien au sport amateur et l'emploi.

MONKEY TIE, LEADER FRANÇAIS DU MATCHING AFFINITAIRE

MONKEY TIE

Alors qu'il était analyste financier au Luxembourg, Jérémy Lamri découvre un matin sur son bureau, deux lettres. "L'une m'annonçait une augmentation de 19% et l'autre était un avertissement pour non port de cravate. Dans l'heure, j'ai déposé ma démission. Pendant mon préavis, j'ai été atteint du même syndrome en croisant tous les jours des hommes d'affaires vêtus à l'identique ; j'imaginais un bataillon de singes en cravate (Monkey Tie). J'ai compris que pendant des années, j'avais été comme eux par besoin d'appartenir à un groupe. Une seule question m'obsédait : où travailler en restant fidèle à ce que je suis vraiment tout en donnant le meilleur de moi même ?"
Au chômage, Jérémy Lamri s'installe à Paris pour trouver un emploi. À chaque entretien, même déception avec des explications sur les missions, mais aucune question relative à ses attentes personnelles.

AFFINITÉS SÉLECTIVES

Avec l'aide de son frère algorithmicien, Jérémy travaille à la conception d'un logiciel pour cibler via internet, des entreprises partageant ses valeurs. "Je continuais de rencontrer des DRH avec deux objectifs : trouver un emploi et mieux cerner la culture d'entreprise. L'un d'eux m'a demandé si ce que je cherchais à faire dans un sens avec les algorithmes, pouvait fonctionner dans l'autre. Comme l'idée me semblait intéressante, j'ai bénéficié d'un soutien financier pour développer un prototype. C'est ainsi que j'ai créé Monkey Tie, il y a trois ans".
Le site est aujourd'hui leader français du matching affinitaire et de la mobilité interne. Son originalité : démocratiser les ressources d'accès à l'emploi via différents outils : développement personnel et professionnel, coaching, offres d'emploi, préorientation, mobilité... Après des début difficiles, l'équipe de Jérémy Lamri a su gagner la confiance de gros clients, à commencer par l'État, qui lui a confié le développement du programme "Compte personnel d'activité", sans oublier Pôle emploi " premier client à nous avoir donné un accord favorable ".

POURQUOI PRIVILÉGIER L'AFFINITAIRE ?

Difficile de se projeter dans l'avenir, quand on sait que 50% des métiers prévus dans cinq ans n'existent pas encore. La formation et l'expérience ne servant plus de repères, comment faire ? Miser sur l'affinitaire, répond ce jeune entrepreneur à la logique implacable. "Réfléchissons un instant sur ce qu'est vraiment un métier : un assemblage de compétences qui réunit savoirs, savoir-faire et savoir-être. Quand un métier disparaît, c'est que son assemblage de compétences n'est plus pertinent. Et quand un nouveau métier apparaît, il suffit juste de faire un nouvel assemblage. J'aimerais faire comprendre que c'est l'assemblage qui change, pas les compétences qui restent stables dans le temps. En réalité, très peu de compétences se créent réellement ; le plus souvent, il s'agit seulement d'un croisement de ce qui existe déjà. Une fois qu'une entreprise a intégré cela, elle comprend vite que c'est l'affinitaire qui fera toute la différence. Pour preuve, deux personnes sur trois sont aujourd'hui licenciées dans les 18 mois qui suivent leur embauche, pour des raisons extérieures à leurs compétences professionnelles".

TESTS DE PERSONNALITÉ

Sur le site www.monkey-tie.com les candidats ont la possibilité de passer des tests de personnalité et de recevoir dans la foulée un bilan. "C'est essentiel, car pour passer à l'engagement, un feed back est nécessaire" explique l'entrepreneur. De son côté, l'entreprise affiche également ses valeurs et chacun, employeur comme candidat, peut ainsi affiner sa recherche. "Pour les entreprises, cela n'a rien à voir avec du prédictif, l'algorithme n'est pas là pour dire des vérités mais pour assister le recruteur" conclut Jérémy Lamri.

CRÉER DU LIEN, SURPRENDRE, ÉTONNER... LES ATTENTES DU CLUB MED

Chaque année, le Club Med reçoit 100 000 CV et recrute 5 000 personnes dans une vingtaine de pays. À une telle échelle, l'entreprise a recours trois fois dans l'année à un proccess industriel de recrutement effectué dans 10 langues étrangères.
La centralisation des candidatures se réalise ensuite à Lyon, avec une présélection par téléphone suivie d'entretiens réels ou en visio, selon l'éloignement géographique du candidat. "Mon problème est de savoir comment avec un tel volume, obtenir le même niveau qualitatif pour 120 métiers dans plusieurs pays" souligne Magali Aimé, directrice du recrutement au Club Med (Europe, Afrique et Moyen Orient).

LA CAPACITÉ À NOUS SURPRENDRE

Pour résoudre cette équation à plusieurs niveaux, le Club Med a recours à la digitalisation pour matcher à la fois la compétence métier et le niveau requis en langues étrangères. Cependant, la compétence technique à elle seule ne suffit pas, même si pour certains métiers elle reste indispensable. "Le savoir-être, la personnalité, la capacité à savoir créer du lien et à nous surprendre sont essentiels. Nous expérimentons depuis quelques mois notre propre algorithme qui propose une solution gagnant gagnant, à la fois pour notre entreprise et le candidat".

PRIORITÉ AU SAVOIR-ÊTRE

Au Club Med, la sélection des candidatures repose sur trois critères : la compétence métier, les langues vivantes qui correspondent à un véritable talent et enfin, le savoir-être. Pour avoir une chance d'être recruté, il est indispensable de répondre à deux critères, en sachant que le savoir être demeure le plus important. Certaines personnes ont un diplôme sans incarner réellement le métier qu'elles ont choisi. Dans ce cas, l'affinitaire aide à la décision, sans pour autant être prédictif.

KÉOLIS SÉLECTIONNE DES CANDIDATS QUI AIMENT LES GENS

Délégataire de service public (Sytral), Kéolis est en charge de l'exploitation du réseau lyonnais TCL et de sa maintenance. Avec 4 500 salariés, dont 60% de conducteurs (bus, métro, tramway et funiculaire), Kéolis Lyon recrute chaque année entre 250 et 300 personnes, majoritairement des conducteurs. Ici, le savoir-être est le principal critère de sélection. Pour preuve, 40% des personnes recrutées n'ont pas le permis transports en commun et le passe au cours de la formation assurée en interne. "Quand je questionne les candidats sur leurs motivations, la réponse est souvent la même : parce que j'aime conduire. Or ce qui m'intéresse, c'est de savoir s'ils aiment les gens, parce qu'ils seront quotidiennement en relation avec eux. J'ai besoin de savoir s'ils se sentent fiers de rendre service, s'ils ont la volonté de choisir un métier d'avenir qui contribue à limiter la pollution de nos villes. C'est beaucoup plus important que de savoir s'ils aiment conduire" explique Pascal Jacquesson, directeur général de Kéolis Lyon.
S'il n'a pas encore fait appel au recrutement affinitaire, ce patron y pense sérieusement, notamment parce que le partage de valeurs est à ses yeux essentiel. "Chez Kéolis, nous en avons trois qui donnent du sens à nos métiers : l'ouverture, l'attention et l'engagement.
Et toutes doivent être respectées à chaque échelle de la hiérarchie. Sans quoi, il n'y a plus de sens".

L'IFARE À LA RECHERCHE DES BONNES QUALITÉS COGNITIVES

Créée il y a 14 ans pour répondre aux difficultés de recrutement dans le nucléaire, l'association Ifare informe le public, notamment les scolaires et les demandeurs d'emploi sur les opportunités professionnelles liées à ce secteur d'activité.
Les besoins sont les mêmes qu'ailleurs (technicien, mécaniciens...), sauf qu'ici pas de droit à l'erreur. "La compétence technique à elle seule ne suffit pas, nous recherchons avant tout des personnes responsables. Aujourd'hui, dans nos centrales, 80% des écarts en matière de maintenance ne sont pas liés aux gestes techniques, mais à des problèmes d'attitude et de comportement. C'est pourquoi nous sommes davantage attachés au savoir-être qu'aux compétences qui peuvent toujours s'acquérir par la formation" explique Éric Beaudiquez, président de l'Ifare.
Face à ce constat, l'Ifare en collaboration avec Pôle emploi, a mis en place une formation appelée "Nucléaire Attitude".

NUCLÉAIRE ATTITUDE

Savoir-faire et savoir-être sont au cœur de cette formation, dirigée par Lætitia Canou.
"L'objectif est de modifier certains comportements en les adaptant aux référentiels du nucléaire. Dans les faits, on apprend aux gens à mettre en place des lignes de défense pour corriger leur erreurs. Les qualités cognitives sont donc primordiales pour travailler dans ce secteur et notre formation permet de mieux les déceler".

LE FLAIR DE DOMENECH

En tant qu'administrateur de la Fondation OL, Raymond Domenech est particulièrement attentif à la vie du Parc. "C'est toujours enrichissant de voir ce qui se passe dans ce lieu. Au delà du foot, il y a toutes ces initiatives qui permettent aux gens de se rencontrer et d'échanger avec la volonté d'être au service des autres". Nostalgique de Gerland ? "C'est là que j'ai commencé le foot à l'âge de 8 ans. Pour moi, c'est beaucoup de souvenirs, mais il faut savoir tourner la page, apprécier le présent et avancer. Un peu comme au foot ; c'est sur le prochain match qu'il faut focaliser son attention".
En tant qu'ancien sélectionneur des Bleus (2004-2010), Domenech livre quelques anecdotes croustillantes pour illustrer la difficulté de faire accepter à chacun ses responsabilités au sein d'une équipe. "La réussite dépend de l'intelligence des joueurs. En 2006, il n'y avait même pas débat ; alors qu'en 2010, chacun donnait son avis et c'est vite devenu le bordel, car les rôles de chacun étaient mal définis". Quand on lui demande s'il aurait pu être DRH, la réponse est claire. "Je n'ai pas cette prétention et honnêtement, je ne sais pas si j'aurais eu la patience. Qui sait, j'ai peut-être fait des RH sans le savoir. Mais les temps ont changé. Aujourd'hui, le rôle d'agent est devenu tellement puissant que les entraîneurs ont de moins en moins de poids dans la sélection des joueurs" conclu celui qui depuis l'an dernier, assure la présidence du syndicat des entraîneurs de football en France.

EN RÉSUMÉ

- Un algorithme n'est pas là pour délivrer des vérités, mais pour assister un recruteur.
- Le recrutement affinitaire est une voie à double sens qui repose sur un partage de valeurs et de savoir-être, entre l'entreprise et le candidat.
- Nouveaux métiers : très peu de compétences se créent réellement ; le plus souvent, il s'agit seulement d'un croisement de ce qui existe déjà. Le recrutement affinitaire propose dans ce cas une focale sur d'autres paramètres (personnalité, valeurs...).
- Certaines personnes ont un diplôme sans incarner réellement le métier qu'elles ont choisi. Dans ce cas, l'affinitaire peut aider à la décision.

Le Club RH Pôle emploi / Mars 2017

Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes :
13 rue Crépet CS 70402
69364 Lyon cedex

Directeur de la publication :
Pascal Blain, Directeur Régional

Responsable de la rédaction :
Fabienne Lehoux, Responsable du département Stratégie / Communication

Contact :
gds-comptes.ralpes@pole-emploi.fr

Site internet :
www.pole-emploi.fr
en Région › Auvergne-Rhône-Alpes › Employeur › Club RH

pôle emploi