SARI

Service déconcentré - Rectorat de Besançon - 2021



L'académie de Besançon, amenée à repenser en profondeur ses processus de recrutement, a organisé des ateliers collaboratifs afin de proposer des outils et méthodes pour renforcer l'attractivité et progresser dans les pratiques de recrutement.

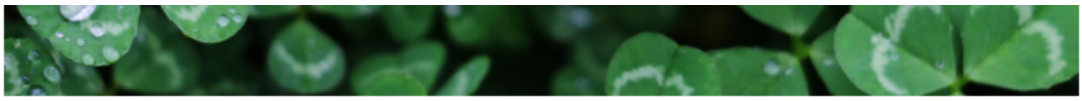
Attractivité - Recrutement
Bourgogne-Franche-Comté
Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Description du projet

Le projet SARI (Sourcer Attirer Recruter Intégrer) a pour finalité de professionnaliser la fonction recrutement au sein de l'académie et de former à terme l'ensemble des personnels en charge de cette fonction (chefs de services, personnels de direction dans les EPLE, encadrants, personnels de la DRH).
La mise en œuvre d'une fonction recrutement mutualisée et coordonnée avec les services de gestion des personnels, doit s'effectuer selon plusieurs phases et enjeux :

Phase 1: L'élévation des potentialités de recrutement :

Mettre en place une stratégie de communication qui renforce la visibilité des postes et des métiers, notamment par la multiplication des points d'accès aux offres d'emploi (PEP, Pôle emploi,E-portfolio Bourgogne Franche-Comté, ...).
Créer des liens partenariaux avec les acteurs du secteur de l'emploi, les formateurs aux métiers de la fonction publique, les administrations publiques (services déconcentrés et collectivités territoriales), pour mutualiser les viviers, favoriser les flux RH entre structures et tirer parti d'une dynamique collective d'amélioration continue.



Donnez envie !

Soyez créatifs dans la description du poste à pourvoir et sortez des codes parfois stricts du cadre institutionnel ; Laissez transparaître la culture et les valeurs de l'académie, du service et de l'équipe. Utilisez un langage adapté à vos interlocuteurs.

Soyez au bon endroit !

Sortez des sentiers battus pour dénicher vos talents. Usez des média sociaux, des plateformes de cooptation et des outils vivants comme la vidéo, les speedatings... Appuyez-vous sur des partenaires locaux pour renforcer l'attractivité du territoire.

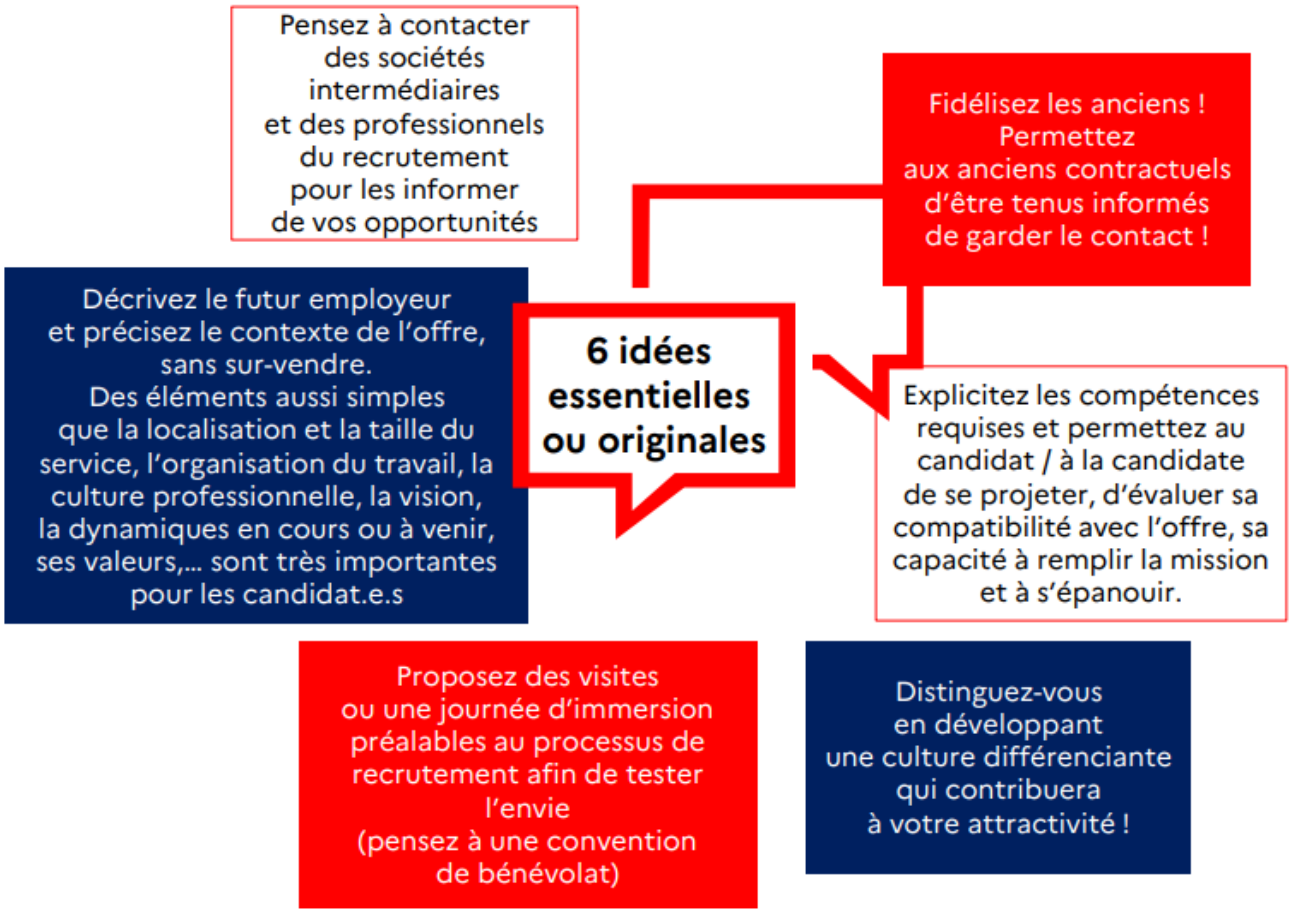
Incarnez la mission !

Donnez la parole à des collègues qui remplissent déjà la fonction. Faites jouer le réseau des collègues, des élèves et des parents.

Parlez vrai !

Construisez un récit sur le projet, la finalité, la cause avec transparence et sincérité. Portez une parole qui stimule et donne envie de relever les défis éducatifs et pédagogiques contemporains.

Travailler à la fois sur la présentation des offres d'emploi et celle de l'institution de façon à rendre ces offres et l'institution (marque employeur) plus attractives.
Mieux anticiper les besoins de recrutement et maintenir une veille sur la capacité du vivier à répondre aux besoins. Développer le sourcing et le repérage des compétences rares.
Mieux prendre en compte et accompagner les projets de mobilité interne (fonctionnelle et/ou géographique) au sein des services.
Recenser les compétences internes de l'académie et favoriser leur valorisation {E portfolio Bourgogne Franche-Comté).
Sensibiliser les recruteurs aux enjeux d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.



Phase 2 : La professionnalisation du processus de recrutement :

Formaliser les modalités de recrutement (constitution de commissions, déroulé des entretiens, procédures d'intégration).
Former les membres des commissions de recrutement (sourcing, méthodes de conduite d'entretien, compétences psycho sociales).
Veiller à la meilleure correspondance possible entre les besoins du recruteur, les attentes exprimées par le candidat, son projet professionnel et les perspectives d'évolution de carrière au sein de l'institution.
Mieux prendre en compte les compétences douces dans l'élaboration des fiches de postes.
Faire des entretiens des temps privilégiés de repérage et d'expression des savoir être et des pouvoir être.



Phase 3 : L'intégration des nouveaux agents :

Assurer un accueil de tout nouveau personnel recruté qui le mette le plus rapidement possible en capacité de se situer, d'interagir et d'assurer ses missions :conditions matérielles et connaissance de l'écosystème (organisation, fonctionnement, métiers, services, équipes).
Informer le plus rapidement possible l'ensemble des personnels concernés de l'arrivée et de l'installation du nouvel arrivant.
Personnaliser l'intégration du nouvel agent : favoriser son acculturation et son adaptation aux pratiques professionnelles de l'institution, foire de sa propre culture professionnelle une source potentielle d'évolution et d'enrichissement pour son service et au-delà.
Remarque: le nom du projet SARl, pour Sourcer Attirer Recruter Intégrer, renvoie à un savoir-faire ancestral de confection d'un vêtement porté depuis des temps immémoriaux par les femmes de nombreux pays. La longévité du sari tient à sa simplicité, son confort et aux multiples possibilités qu'il offre d'être porté au quotidien comme en des événements et contextes particuliers.

Objectifs et finalités

Le projet SARl a pour finalité de professionnaliser la fonction recrutement au sein de l'académie et de former les personnels devant procéder à ces recrutements et les préparer, les accompagner et les réussir (chefs de services, personnels de direction dans les EPLE, encadrants, personnels de la DRH).
Il est une composante d'une démarche RH globale portée par le secrétariat général et qui comprend/prévoit en outre :

- Une refonte des protocoles et dispositifs de communication interne,

- L'écriture d'un plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- Un plan d'action QVT,
- Un plan d'action sur la qualité des services rendus aux usagers et aux agents.

Les objectifs opérationnels sont :
La formation par des prestataires externes d'une équipe projet qui sera en charge d'organiser la fonction recrutement et le suivi.
Améliorer la réactivité des recrutements et leur adéquation aux besoins.
Accompagner la prise de fonction pour renforcer la pérennité des recrutements.
Recourir à une prestation externe pour la professionnalisation de la fonction de recrutement : formation des recruteurs à la conduite d'entretiens, définition et formalisation des procédures de recrutement, amélioration de la présentation et de la publication des offres de recrutement, augmentation de leur attractivité.
L'année 2021 est l'année de création, de test et de début de mise en service de cette fonction recrutement mutualisée.
Le déploiement complet des outils et procédures dans l'ensemble de l'académie sera conduit en 2022. Il sera piloté par une personne responsable de la fonction recrutement au sein de l'académie et pour laquelle un ETP complet sera dégagé. La ou le responsable de la fonction recrutement aura donc comme missions, avec ses collaborateurs :
La formalisation des processus en amont du recrutement (caractérisation et suivi des viviers, publication des offres, visibilité, attractivité, partenariats avec les acteurs locaux)
La formalisation des processus de recrutement
La formalisation des processus d'intégration
La formalisation des protocoles d'évaluation des processus et dispositifs mis en œuvre

Outre la production d'un livre blanc (en pièce jointe) , le projet SARI a permis :
- la mise en place d’une formation au recrutement, à laquelle ont déjà participé 120 personnels en 2021 (chefs d’établissement, CPE, adjoints gestionnaires, IEN-ET-EG, IA-IPR, responsables de services administratifs) et qui intégrera le plan académique de formation 2021-2022 à partir de la 3e campagne
- la conduite d’une enquête auprès des personnels contractuels en fonction depuis moins de trois ans dans l’académie (enseignants, agents administratifs, AESH, AED) et portant sur leur expérience vécue, de leur candidature à leur intégration.