Démarche de professionnalisation des managers au recrutement

Service déconcentré -
Direction Interdépartementale des Routes Ouest (DIR Ouest) - 2022



Personnages

Professionnaliser les cadres au recrutement avec des outils ludiques pourquoi pas ? Découvrez la démarche de la DIR Ouest qui vous propose une méthodologie originale avec 10 vidéos créatives à regarder de toute urgence !

Attractivité - Recrutement
Management
Formation
Bretagne
Fonction publique de l'Etat

Description du projet

La DIR Ouest a souhaité avoir une approche en plusieurs temps sur le recrutement, avec des procédés innovants et complémentaires afin de toucher l'ensemble des cadres de la DIR Ouest.
Cette démarche s'articule en 3 temps :

1. ateliers et modules training complémentaires au 1er trimestre (2 sessions en mars 2022)
2. approche ultra-séquencée pour faciliter l'assimilation et la pratique du recrutement pour l'ensemble de l'encadrement au travers de 10 capsules vidéos très courtes (fin 2ème trimestre 2022)

Ces capsules sont utilisables ensuite dans toutes les administrations publiques.
Le projet action de la DIR Ouest était d'obtenir des unités d'apprentissage décomposant le projet de recrutement en éléments plus simples, capables d'être appliqués rapidement.

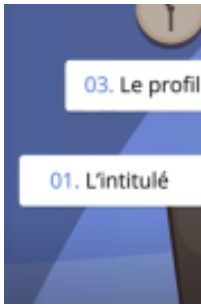
Afin d'améliorer l'assimilation d'informations et la professionnalisation des cadres au recrutement, il a fallu séquencer les différentes étapes de formation. L'agence de production vidéo lyonnaise a donc produit 10 unités d'apprentissage d'une durée d'environ 3 minutes chacune. Cette série est mise à disposition de l'ensemble de l'encadrement de la DIR Ouest et des administrations.
Les deux personnages, l'inspecteur et l'inspectrice, font office de formateurs pour les apprenants et les guident au travers de différents thèmes gravitant autour du processus de recrutement.



Les étapes du recrutement



Le besoin de recrutement



La communica



Se préparer au recrutement



La structure de l'entretien d'embauche



L'importance d

Les avantages d'une formation vidéo en motion design

Le motion design est idéal pour la création de contenus dédiés à l'apprentissage. Ce format ludique permet de capter davantage l'attention du spectateur et de traiter d'un sujet complexe en un temps limité.
Les capsules vidéo ont permis de traiter le sujet dans sa totalité et de façon détaillée. Elles se prêtent parfaitement aux objectifs de communication interne de DIR Ouest, puisque les cours sont illustrés par de multiples schémas, listings et autres mises en scène. De quoi faire travailler les mémoires auditives et visuelles de chaque apprenant.

Enfin, l'intégration de personnages principaux en motion design permet de garder un lien entre chaque capsule et d'introduire plus facilement la capsule suivante.

La rédaction des scénarios et des textes voix-off

Avant toute chose, le chef de projet et le directeur artistique se sont accordés sur l'intention globale à donner à la série. Ils ont déterminé le fil rouge à suivre pour chaque vidéo : la création de deux personnages, un inspecteur et une inspectrice, qui évoluent dans un univers graphique tiré des années 50. Les deux compères orientent sur les bonnes pratiques du recrutement et traitent du sujet comme d'une « enquête en cours ».
L'équipe de DIR OUEST a constitué un dossier d'informations par capsule que vous pouvez retrouver en pièce jointe. L'idée était de fournir un maximum d'éléments afin que les scénaristes puissent s'en servir lors de la rédaction des scénarios et des voix-off. Cela passe notamment par un travail de vulgarisation et de simplifications de mots. Pour cette étape, le chef de projet a travaillé en étroite collaboration avec les 3 scénaristes. Une fois les éléments techniques inclus au texte, les scénaristes ont rajouté du vocabulaire tiré du champ lexical des « détectives ».



Les acteurs 2021 :

Réalisation d'un état des lieux par le CVRH en 2021 (entretiens et questionnaires), auquel ont participé les managers de la structure. Ce bilan a donné les grandes orientations de ce projet.
2022 : lancement de la démarche (lettre de mission de la direction, remise à la direction de projet (secrétaire générale et adjoint) et aux pilotes de projet. Constitution d'une équipe projet (5 personnes), élargie à des recruteurs des différents services de la DIR Ouest (groupe miroir). Lien régulier avec le Comité de direction. Appui du CVRH de Nantes (méthodologie).

2 prestataires :

Karine Gandon (formatrice spécialisée en RH dont le recrutement, pour apport méthodologie et accompagnement tout au long du projet et cohérence d'ensemble)
Kabocharts (entreprise spécialisée dans la réalisation de supports en motion design, chargée de réaliser les capsules vidéos).

Les participants :

L'ensemble des managers de la structure

Les bénéficiaires :

les managers de la DIR Ouest, administrations du campus rennais (DREAL Bretagne, DDTM35) et autres administrations amenées à recruter.

Objectifs et finalités

Les objectifs de cette démarche sont les suivants :

- sécuriser et fiabiliser la démarche de recrutement ;
- renforcer le positionnement et l'aisance des managers de la DIR Ouest dans le processus de recrutement, dans un contexte de diminution forte des effectifs
- aborder le sujet du recrutement sous différentes formes (pédagogiques et plus ludiques) pour permettre l'adhésion de l'encadrement dans un contexte de charge forte au quotidien avec peu de temps a consacrer a la formation.

Ces différents temps proposent des outils avec des durées variées permettant au final une accroche plus forte sur le collectif. Finalités : - montée en compétence de l'ensemble de l'encadrement via les deux outils proposés, et plus largement, association des autres structures publiques, grâce a l'ouverture de places lors des formations, et transfert des capsules vidéos réalisées. - Présentation des contenus réalisés auprès d'autres administrations ou acteurs publics (ex : PFRH).

Ateliers de formation recrutement

Il s'agit de mieux comprendre les enjeux du recrutement ainsi que les attentes des candidats et les usages en entretien. Différents points abordés en formation :
- Analyser son besoin de recrutement (Présentation et appropriation de 2 outils du recruteur (compétences recherchées et matrice d'attractivité en lien avec une étude de cas individualisée) - Présélectionner objectivement les candidats (Analyser les cv au regard du brief de poste et préparer les

questions)
- Comprendre le cheminement de l'entretien et s'en approprier les différentes étapes (Élaborer sa stratégie de questionnement efficace mais non discriminante, utiliser des techniques de communication, repérer les facteurs clefs de succès de l'accueil, s'entraîner à découvrir et à évaluer les motivations, les compétences et le potentiel de chaque candidat (simulation d'entretien en trinôme),
Se donner des clefs pour recueillir des informations pertinentes lors de l'entretien et prendre une décision éclairée)
- Échanger sur l'importance de l'argumentation d'une prise de décision pour préparer l'élaboration d'un plan d'intégration individualisé ou les réponses négatives
- Organisation de deux sessions de formation, au mois de mars 2022 Sur la base du volontariat, une session d'entraînement a été proposée aux stagiaires, afin d'effectuer une simulation d'entretien (simulation en visio; création de binômes et participation formatrice).

10 capsules vidéos innovantes et ludiques

Réalisation d'une série de 10 capsules vidéos micro learning en motion design, chacune d'une durée de moins de 4 minutes.
Il s'agit d'utiliser ces petites unités d'apprentissage pour décomposer le sujet du recrutement en éléments plus faciles, opérationnels à appliquer rapidement. Plusieurs techniques d'animation et de titrages sont utilisées pour faciliter l'assimilation de la formation et retenir l'attention du spectateur, dans un contexte complexe (charge de travail, diminution d'effectifs...) avec peu de temps consacré à la formation.
La série de vidéos est écrite dans un format original, en gardant un ton humoristique, en suivant des personnages attachants (inspecteur et inspectrice dans un univers des années 60), afin que le public adhère aux messages et s'identifie aux différentes situations mises en scène. Les capsules commencent par un générique et se terminent par le teasing de la prochaine vidéo. Ce format court et didactique permet de s'adresser à l'ensemble de l'encadrement de la DIR Ouest et plus largement ensuite aux autres administrations, ce support étant totalement duplicable dans une autre structure