Le recrutement par l'équipe

Administration centrale - Mission Innovation – DSCI – SG - 2018



Fini le temps où seul le chef (ou la cheffe) avait l'entière responsabilité du recrutement d'un candidat. De plus en plus répandu, le recrutement collaboratif s'avère être une véritable solution pour les administrations qui souhaitent s'engager dans une acquisition de talents durable et performante.La mission innovation s'est lancée dans l'aventure.

Attractivité - Recrutement
Île-de-France
Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique

Description du projet

Le processus de recrutement de la Mission Innovation est enrichi d'une dynamique collective décrite ci-dessous dans les 4 étapes du recrutement :

1 Elaboration de la fiche de poste avec la manager et les personnes de l'équipe concernées

Dans la première étape, le manager et les collaborateurs/trices concernés collaborent pour élaborer la fiche de poste. Une fois finalisée, celle-ci est partagée avec l'ensemble de l'équipe. L'objectif est de fournir aux membres toutes les informations sur les missions attribuées à la future recrue. Ainsi, les membres évitent de découvrir ces missions uniquement lors de la publication de la fiche sur l'intranet

Alizé. Ce processus permet aux collaborateurs de manifester leur intérêt pour le poste dans sa globalité ou pour certaines missions spécifiques. En favorisant la transparence, cela ouvre également un espace d'échanges concrets sur les perspectives et les changements induits par cette éventuelle création de poste.

POUR ÉCOUTER LE PODCAST DE L'INNOVATION RH, C'EST ICI :



2 Partage de la fiche à l'équipe :

Objectifs :

- Chacun est informé des missions attribuées à la personne prochainement recrutée et ne le découvre pas en voyant la fiche publiée sur Alizé.
- La fiche peut être améliorée par l'équipe.
- Les membres de l'équipe peuvent manifester leur intérêt, soit pour le poste, soit pour une partie des missions du poste.

Cela permet une transparence auprès de tous les membres et c'est également, en cas de création de poste, le moment d'échanger concrètement sur les perspectives et les changements qu'elle induit.

3 Publication de la fiche de poste et tri des candidatures

Un premier filtre des candidatures reçues est effectué par la personne en charge des fonctions support à la Mission Innovation.
Un second est réalisé par la responsable de la Mission Innovation avec l'adjoint et/ou la personne qui sera amenée à collaborer le plus avec le/la candidat.e.

4 Entretiens en 3 temps

Le processus décrit ci-dessous est présenté au candidat en amont des entretiens afin qu'il puisse s'y préparer et évoquer ses difficultés face à ce processus, qui sera aménagé si nécessaire pour en tenir compte.

- Entretien avec la responsable, l'adjoint et/ou la personne qui sera amenée à collaborer le plus avec le/la candidat.e.
- Chaque fois que nécessaire, un cas pratique est proposé au candidat afin de tester ses compétences et son niveau de maturité dans les fonctions proposées. Il donne lieu à un débat entre le candidat, la responsable et toute autre personne de l'équipe qui serait concernée.
- Entretien collectif avec toute l'équipe de la Mission Innovation. Il est possible que nous ne puissions pas réunir tout le monde mais nous nous assurons qu'une grande partie de l'équipe soit présente.

Toutes les étapes peuvent être éliminatoires, l'avis de l'équipe est tout aussi décisif que les autres.
Cet entretien collectif est donc une étape à part entière du processus de recrutement : il ne s'agit pas simplement de rencontrer le/la candidat.e mais bien de prendre en compte l'avis de l'équipe dans la décision finale. Et si l'avis de l'équipe est contre le recrutement, celui-ci ne se fera pas. L'opinion de l'équipe l'emporte sur celle du manager.
Pour les stagiaires et alternant.e.s, celleux-ci sont recruté.e.s directement par les personnes avec lesquelles ils ou elles vont travailler. La manager ne les rencontre que s'il y a besoin d'un avis supplémentaire. Les tuteurs et tutrices sont donc responsabilisés dans ce rôle. Tant pour le recrutement des stagiaires et alternants que dans leur accompagnement, les tuteurs et tutrices sont autonomes et montent ainsi en compétence sur des questions managériales.

Objectifs et finalités

Les objectifs de ce mode de recrutement sont :

- Augmenter la fiabilité du recrutement
- Assurer une bonne intégration de la nouvelle recrue dans l'équipe
- Créer une dynamique collective dans l'équipe
- Assurer la synergie entre les personnes et les projets
- Attirer les talents et les garder

Un processus de récrutement renouvelé.