



## Foire aux Questions (FAQ)

Webinaire « Innovez pour attirer des jeunes talents ! »

Le CNFPT a organisé le 12 juin 2023 un webinaire ayant pour sujet les techniques de recrutement innovantes pour attirer des jeunes talents. Un total de 750 professionnels des collectivités concernés par les ressources humaines ont participé. Ce document compile les réponses aux questions posées par les internautes.

**Auteur** : Mme Fadila BERRITANE, formatrice, consultante et coach

N°	
1	<p><b>Pouvez-vous nous communiquer des exemples de mise en œuvre / recrutement innovant dans des petites collectivités ?</b></p> <p>Réponse FB : encore trop peu de petites collectivités se sont lancées sur des outils et méthodes de recrutement innovants. Je pense que les partenariats avec Pôle Emploi, les Centres de Formations pour les Apprentis, Missions locales et les écoles sont les meilleurs vecteurs pour organiser des recrutements innovants.</p> <p>Quelques exemples glanés cependant après recherche :</p> <p>Face aux difficultés de recrutement sur les métiers techniques, Roche-aux-fées communauté en Ille-et-Vilaine a organisé des portes ouvertes avec les services techniques de la commune de Retiers (cf. lien ci-dessous vers l'article dans la Gazette des Communes) <a href="https://www.lagazettedescommunes.com/767543/attractivite-des-metiers-techniques-des-portes-ouvertes-pour-recruter/?abo=1">https://www.lagazettedescommunes.com/767543/attractivite-des-metiers-techniques-des-portes-ouvertes-pour-recruter/?abo=1</a></p> <p>A Chennevières-sur-Marne, de futurs jardiniers ont passé un QCM (questionnaire à choix multiples). « <i>En dehors de leur savoir-faire pratique, nous voulions nous assurer de leurs connaissances de base, précise Sébastien Duval, le directeur général des services de la ville. Les questions portaient sur l'identification de plantes, sur la définition du mulching (ou paillage) et de la gestion différenciée. Ce sont des termes d'actualité qui ont trait au développement durable. Ne pas les connaître est plutôt problématique lorsqu'on veut exercer aujourd'hui ce métier.</i> »</p> <p>D'autres tests consistent à faire plancher les candidats sur une problématique locale particulière, mais... chez eux ! Caroline Mériaux, alors DRH de <a href="#">la Ville d'Arras (62)</a> avait demandé à de futurs agents techniques d'espaces verts de réaliser un projet d'aménagement paysager. « <i>Nous avons besoin d'un profil qui soit force de proposition et ait le sens de l'esthétique. Les candidats avaient une semaine pour élaborer un plan, indiquer leur choix de plantes...</i> ».</p> <p>Coulounieix-Chamier (commune de Dordogne) : ateliers organisés par Pôle Emploi en collaboration avec la Mairie « <b>Méthode de recrutement par simulation</b> » : cette méthode innovante permet aux participants de « tester » leurs habiletés sur un poste donné, le recrutement étant effectué sur les capacités montrées ou révélées lors du test, sans tenir compte de l'expérience et des diplômes, 3e vendredi de chaque mois de 9h à 12h, à la mairie, animé par Pôle Emploi.</p>

2	<p><b>Quand vous définissiez les aspirations des jeunes, vous évoquiez l'esprit d'équipe mais en même temps l'individualisme, n'est-ce pas contradictoire ?</b></p> <p>Réponse FB : j'ai en effet évoqué l'individualisme des jeunes dans le sens où ils souhaitent évoluer plus rapidement que leurs aînés et montreraient plus d'ambitions (projets à mener, évolution de carrière, salaire). Cela n'est pas contradictoire avec leur besoin de bien-être dans une équipe.</p>
3	<p><b>Comment s'exonérer des règles de publication ?</b></p> <p><b>Ne sommes-nous pas contraints en termes de processus recrutement par les processus réglementaires et administratifs ?</b></p> <p><b>N'est-ce pas contradictoire de postuler sans CV donc sans les "contraintes administratives" dans une structure où on demande de plus en plus de formalismes (par ex pour les marchés publics)?</b></p> <p>Réponse FB : cf. réponse Question n°6</p>
4	<p><b>Sans cv comment évaluer les compétences ?</b></p> <p><b>Comment identifier un minimum de pré requis pour le poste visé ?</b></p> <p>Réponse FB : L'évaluation des compétences se fait au travers d'autres outils en présélection : vidéos différée, questionnaire de pré-sélection, mises en situation professionnelle (ou simulations) par exemple ou encore test d'aptitudes techniques et comportementales. L'objectif est de faire venir à vous des profils variés et d'en savoir déjà plus sur les candidats que s'ils avaient fournis un CV ou une lettre de motivation (en fait, le Cv ne vous renseigne pas vraiment sur un savoir-faire réel et sur des aptitudes comportementales car le candidat peut marquer ce qu'il veut sur ce dernier point...).</p> <p>Une fois cette première étape réalisée, vous recevez les candidats présélectionnés en entretien de recrutement pour vérifier notamment les parcours de formation (initiale et continue) et professionnels.</p> <p>Voici un lien vers un article de Pôle Emploi sur ce sujet.  <a href="https://www.pole-emploi.fr/actualites/a-laffiche/2022/recrutement-sans-cv.html">https://www.pole-emploi.fr/actualites/a-laffiche/2022/recrutement-sans-cv.html</a></p>
5	<p><b>Qu'est-ce que la mention "postulez sans CV"?</b></p> <p>Réponse FB : Cette mention est visible dans les annonces emploi et en accroche sur les sites des entreprises qui pratiquent le recrutement sans CV.</p> <p>Cf. question précédente pour les explications sur le recrutement sans CV.</p>
6	<p><b>Comment peut-on faire un recrutement en mois de 30 jours sachant que c'est déjà le délai obligatoire de déclaration de vacance d'emploi avant nomination sur le poste ? Certaines règles sont à revoir au niveau le plus haut.</b></p> <p>Réponse FB : J'ai bien conscience que vous ne pourrez pas réaliser un recrutement en moins d'un mois compte-tenu de la réglementation relative aux obligations déclaratives et de publicité des emplois vacants et créés. L'idée est de réduire les délais actuels si ces délais sont supérieurs à 2 mois à compter de la date de la publication de l'arrêté et surtout de maintenir le lien avec les candidats pendant la durée du recrutement pour ne pas les perdre en route !</p> <p>Cependant, les obligations légales déclaratives ne concernent pas les recrutements pour les emplois occasionnels et saisonniers ou les remplacements d'agents titulaires absents de façon temporaire (congés maladie, maternité...). La durée de recrutement pour cette typologie d'emploi peut donc être relativement courte en utilisant des outils appropriés (jobdating par exemple).</p>
7	<p><b>Pouvez-vous citer des noms de logiciels ATS ? Existe-t-il un logiciel ATS qui permet de diffuser les annonces directement sur le site du CIG/Place de l'emploi public ?</b></p> <p>Réponse FB : voici quelques noms de logiciels ATS : Logiciel Flatchr (qui permet notamment la diffusion sur les sites d'emploi public : cf. lien ci-après : <a href="https://blog.flatchr.io/logiciel-de-recrutement-pour-administrations-publiques-collectivites-locales">https://blog.flatchr.io/logiciel-de-recrutement-pour-administrations-publiques-collectivites-locales</a>) / Logiciel Gestmax (qui pourvoie déjà 60 collectivités territoriales : <a href="https://www.inasoft.fr/solution-de-recrutement/logiciel-recrutement-collectivite/">https://www.inasoft.fr/solution-de-recrutement/logiciel-recrutement-collectivite/</a>) / Logiciel Between (<a href="https://beetween.fr/comment-mieux-recruter-dans-la-fonction-publique/">https://beetween.fr/comment-mieux-recruter-dans-la-fonction-publique/</a>) / logiciel Altays Recrutement, notamment utilisé par le département de la Haute-Savoie (<a href="https://www.altays.com/fr/logiciel-recrutement/">https://www.altays.com/fr/logiciel-recrutement/</a>)</p>

8	<p><b>Que reste-t-il du pouvoir du recruteur dans un contexte où nous ne sommes plus "en position de force" en tant qu'employeur et que ce sont les candidats qui le sont désormais ?</b></p> <p>Réponse FB : Le recruteur continue à avoir la main sur le processus de recrutement et le choix final du futur collaborateur. Il ne s'agit en rien de vous enlever ce « pouvoir ». Ce qui change, c'est aussi que le candidat détient le « pouvoir » de dire non plus facilement à une offre d'emploi à partir du moment où le marché de l'emploi est plus ouvert et où la concurrence des marques employeur dans le privé est assez féroce au détriment des collectivités. Les candidats ont donc plus de choix. Par ailleurs, il s'agit plus d'un rapport égalitaire qui s'installe : le candidat a un besoin, des attentes (salaire, bien-être, évolution professionnelle, culture et valeurs...etc) et des compétences à proposer / vous avez un besoin à pourvoir (poste vacant/créé) et des attentes en termes de compétences et culture candidat. C'est donc un échange qui s'installe entre recruteur et candidats pour vérifier l'adéquation entre vos besoins /attentes /culture /valeurs et ceux du candidat. Un rapport qui doit par ailleurs se voir lors des entretiens de recrutement : pas de position haute mais bien une posture d'accueil et de mise en confiance.</p>
9	<p><b>Est-ce opportun d'« abolir » le CV alors que nous recevons de moins en moins de lettre de motivation par exemple ?</b></p> <p>Réponse FB : La lettre de motivation la plupart du temps est empruntée aux modèles existants sur Internet et elle est un exercice imposé qui souvent fait fuir les jeunes générations. Elle reflète rarement la motivation réelle du candidat car elle est vue comme une figure imposée qui répond à l'attente des recruteurs. Le CV est aussi un exercice imposé très conventionnel, qui permet peu d'identifier la personnalité du candidat.</p> <p>Vous pouvez parfaitement opérer votre pré-sélection (notamment au regard des exigences de diplômes ou formations/niveaux spécifiques par exemple sur certains emplois) à travers un questionnaire en ligne. Plus rapide, plus ludique et surtout plus rapidement exploitable pour le recruteur.</p>
10	<p><b>Bonjour, à partir de quel niveau ces logiciels sont-ils pertinents (seuil indicatif de recrutement annuel / mensuel) ?</b></p> <p>Réponse FB : on estime généralement qu'en-dessous de 20 recrutements annuels, un ATS n'est pas rentable.</p>
11	<p><b>Est-il possible d'avoir un exemple de gamification transposable pour un recrutement en petite collectivité ?</b></p> <p>Réponse FB : utiliser un jeu de cartes par exemple pour parler des valeurs, de la motivation, des qualités et aptitudes des candidats peut être un moyen ludique et peu coûteux par exemple pour recruter (dans le cadre d'un entretien individuel de recrutement par exemple). Voici un exemple de jeu de cartes développé par Profil Public.  <a href="https://media.profilpublic.fr/boutique/jeu-de-cartes/">https://media.profilpublic.fr/boutique/jeu-de-cartes/</a></p> <p>Et la publication sur LinkedIn relative à ce jeu avec des témoignages de personnes qui l'ont mis en place pour le recrutement dans la FPT :  <a href="https://www.linkedin.com/posts/profilpublic_notre-jeu-de-cartes-est-victime-de-son-succès-activity-7024625046316843008-GJNR/?originalSubdomain=fr">https://www.linkedin.com/posts/profilpublic_notre-jeu-de-cartes-est-victime-de-son-succès-activity-7024625046316843008-GJNR/?originalSubdomain=fr</a></p> <p>Vous pouvez aussi mettre en place un jeu de rôles en pré-sélection pour vérifier les aptitudes comportementales notamment dans le cas d'un recrutement d'un manager (coopération, communication, leadership, qualités relationnelles, prise de décision...). Voici un exemple pour la méthode à transposer dans votre contexte bien entendu.  <a href="https://hr4free.com/PDF_Files/Blog_RH_ac_jeu.pdf">https://hr4free.com/PDF_Files/Blog_RH_ac_jeu.pdf</a></p> <p>Vous pouvez encore mettre en place pour une pré-sélection un exercice collectif pour mettre en évidence les comportements (organisation, coopération, entraide, communication...).</p>

	<p>Exemple : Pour des profils plus techniques : construction d'une maquette / pour des postes RH : élaboration d'une campagne de recrutement / Pour des profils managers : résolution d'un conflit ou encore préparer d'une réorganisation...</p> <p>Vous pouvez encore imaginer un jeu de piste dans votre collectivité...</p>
12	<p><b>Vous conseillez la transparence... mais je préfère ne pas indiquer le salaire pour avoir plus de candidats. Et comment être transparent sur le salaire sachant qu'il est difficile de l'estimer en raison des grilles indiciaires, ancienneté, régime indemnitaire,... ?</b></p> <p>Réponse FB : au moment où vous réalisez votre étude de besoin en recrutement, la question du salaire (fourchettes basse et haute en fonction des éléments que vous citez) est identifiée. Donner de la visibilité sur ce qui constitue le salaire d'un agent public, la fourchette haute et basse est possible. Exemple d'un poste de gestionnaire RH de catégorie C trouvé sur une offre d'emploi sur Place de l'Emploi Public : « Rémunération : selon la grille indiciaire de la fonction publique catégorie C et la charte de gestion des contractuels de Nantes Université, et suivant niveau d'expérience du candidat. Comprise : 1421,24€ nets/ mensuels (1768,37€ bruts) [0 à 1 an expérience] et 1637,77€ nets/ mensuels (2037,79€ bruts) [+ 15 ans expérience] »</p>
13	<p><b>Un service recrutement en collectivité ne recrute pas seulement des jeunes. S'il faut différencier le mode de recrutement par génération, comment s'en sortir en termes de charge de travail ? Cela n'apporte aucun gain de temps.</b></p> <p>Réponse FB : en fait, bien évidemment vous ne recrutez pas que des jeunes candidats. Il est cependant utile, pour attirer de jeunes candidats et selon vos besoins (étude de besoin préalable) d'adapter vos techniques de recrutement. Vous pourriez imaginer travailler sur un seul processus de recrutement mais plusieurs outils adaptés en fonction de la cible. Certes cela demande du travail pour penser son processus et les outils dans un premier temps, mais vous gagnez du temps ensuite pour opérer un recrutement de masse et de qualité, d'autant plus si vous avez investi dans un logiciel RH.</p>
14	<p><b>Dans nos métiers, la maîtrise du français écrit est très importante (notamment l'orthographe)... Recruter sur la base d'une vidéo ne donne aucun repère sur cette capacité du candidat, comment faire dans ce cas ?</b></p> <p>Réponse FB : en effet, cela ne vous donnera pas d'indication sur le niveau de maîtrise de la langue française. Vous pouvez parfaitement proposer de manière associée en outil de pré-sélection un test d'analyse et de rédaction sur un sujet que vous aurez défini et pour lequel vous aurez défini des critères de sélection.</p>
15	<p><b>Faut-il un outil particulier pour permettre aux candidats de postuler en vidéo ? Avez-vous des exemples de collectivités ayant expérimenté la vidéo différée ?</b></p> <p>Réponse FB : plusieurs possibilités s'offrent à vous pour la vidéo différée : Envoyer votre questionnaire au préalable à vos candidats et un mode d'emploi pour bien se préparer à l'exercice (accessible sur Internet si vous en cherchez). Une fois cela réalisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer au candidat de réaliser une vidéo à partir de son smartphone ou d'une webcam et de vous la transmettre par simple mail au format adapté OU</li> <li>- Proposer de passer par une plateforme dédiée : Visioalent / InterviewApp / Kannelle / EasyRecrue... etc. OU</li> <li>- Pour les collectivités qui choisissent un ATS, préférer un ATS qui puisse intégrer la vidéo.</li> </ul>
16	<p><b>Avant même de se demander comment attirer les jeunes candidats, n'est-il pas opportun de faire évoluer les emplois proposés (forme, fond, organisation,...)</b></p> <p>Réponse FB : en effet, c'est au moment où vous réalisez votre étude de besoins que ces aspects doivent être abordés avec les managers de terrain et la fonction RH. Il est pertinent de faire le lien avec les travaux GPEC au sein des collectivités.</p>

17	<p><b>Comment s'en sortir s'il faut rédiger une annonce différente pour emploi territorial, LinkedIn, bref une annonce différente par job board ? Bref, on ne s'en sort plus..</b></p> <p>Réponse FB : Il ne s'agit pas d'écrire une annonce spécifique en fonction des jobboards (sites d'emploi) mais de rédiger votre annonce en fonction de la cible que vous avez identifiée lors de la phase d'étude de besoins. Exemple : si votre cible est plutôt d'avoir un collaborateur jeune et expérimenté sur les réseaux sociaux, tout juste sorti de son école en communication par exemple, alors vous publierez une annonce dont la rédaction répondra à ses codes culturels et ferez votre sourcing de manière adaptée.</p>
18	<p><b>Je suis convaincu que nous avons des marges de manœuvre en matière d'innovation. Mais comment faire si nos élus et notre hiérarchie ne sont pas encore prêts à ce type de recrutement ?</b></p> <p>Réponse FB : leur montrer des exemples de recrutement innovants qui marchent dans la FPT (cf. les exemples dans le support du webinaire) / Donner des résultats concrets / les acculturer par la formation, par des actions d'information lors de leurs participations à des événements internes à la collectivité où ils ont l'occasion de rencontrer les équipes RH par exemple/ Proposer à l'ordre du jour des réunions de direction un point d'information sur le sujet / diffuser le support du webinaire / vous appuyer sur vos alliés pour diffuser le message... Les idées ne manquent pas pour faire en sorte que les élus s'emparent de ces questions, surtout en montrant que d'autres élus portent ces convictions et projets d'innovation dans d'autres collectivités.</p>
19	<p><b>Comment fait-on pour ceux qui ne maîtrisent pas les vidéos ou qui ne se sentent pas à l'aise avec ? Ca va aussi empêcher des candidats de candidater, à moins de permettre les deux : vidéo et candidature classique ?</b></p> <p>Réponse FB : il s'agit de tester/expérimenter de nouveaux modes de recrutement dans un premier temps et d'évaluer les gains pour la collectivité et la réaction des candidats. Si l'expérimentation est concluante, alors vous pourrez envisager de l'étendre à tous les candidats.</p> <p>Les jeunes seront plus à l'aise avec la vidéo différée que leurs parents c'est vrai.</p> <p>Vous pouvez également proposer une visioconférence en direct en lieu et place de l'entretien physique (c'est le choix de la ville de Nantes par exemple).</p> <p>C'est un outil de travail indispensable aujourd'hui et si cela rebute certains candidats, alors peut-être faut-il se poser la question de ce que vous attendez d'eux en matière d'utilisation des outils collaboratifs par exemple.</p>
20	<p><b>Nous sommes tenus à l'équité des candidats dans le recrutement notamment par rapport aux titulaires, je m'interroge entre les délais imposés et de nouveaux modes de recrutement plus rapides, très intéressants par ailleurs.</b></p> <p>Réponse FB : Petit rappel : les processus et outils présentés ne visent pas seulement à opérer un recrutement plus rapide mais aussi à attirer à vous les bons profils (ceux que vous souhaitez avoir) et les profils de jeunes candidats, en misant sur les compétences comportementales plus que sur l'expérience chez les jeunes qui est bien évidemment souvent peu fournie.</p> <p>Certaines méthodes et outils innovants sont donc parfaitement adaptés aux titulaires, notamment pour identifier leurs compétences comportementales.</p>
21	<p><b>Ne faut-il pas plutôt rester sur des formes de recrutement à la hauteur de nos possibilités ? Si on utilise des moyens ultra modernes, certains risquent d'être déçu quand ils se retrouveront dans une collectivité qui a mis tous les moyens dans le recrutement et non le fonctionnement des services.</b></p> <p>Réponse FB : en effet, j'ai précisé lors du webinaire qu'un décalage fort entre vos outils innovants de recrutement et la réalité de travail pouvait avoir un effet contre-productif. Il ne s'agit pas de révolutionner vos processus/outils de recrutement dans un premier temps mais d'innover en expérimentant (c'est le propre de l'innovation : « test and learn »). L'évaluation de la rénovation de vos pratiques vous permettra d'ajuster au mieux vos outils et process.</p>
22	<p><b>Comment concilier les attentes des cibles en matière de vocabulaire (amoureux de la langue française et jeunes adeptes de la langue anglo-saxonne) ? La communication se fait alors au détriment d'une des 2 cibles.</b></p>

	<p>Réponse FB : L'important est que vous connaissiez les codes culturels et le vocabulaire des jeunes. Ce qui est essentiel, c'est de communiquer de manière authentique, de manière à refléter la culture de votre collectivité. Il ne s'agit pas de mettre des anglicismes partout !</p> <p>Les Jobdating sont connus de tous : dans la FPT ou ailleurs</p> <p>Les Job-fairs et workshops sont plutôt connus des étudiants (études supérieures).</p>
23	<p><b>Différentes collectivités pourraient-elles travailler ensemble pour mieux recruter ?</b></p> <p>Réponse FB : c'est une possibilité et même une opportunité pour de petites collectivités, notamment grâce au soutien des CDG.</p>
24	<p><b>Pouvez-vous donner les définitions des anglicismes utilisés au cours de cette présentation ?</b></p> <p>Réponse FB :</p> <p>Jobboards : sites d'annonces emploi gratuits ou payants, généralistes ou spécialisés</p> <p>Sourcing : méthode qui consiste à aller chercher des profils de candidats qualifiés en recherche d'emploi et/ou ouvert aux opportunités (candidats actifs et passifs) pour pourvoir un poste.</p> <p>Jobdating : pré-entretien de recrutement minuté</p> <p>Speed Recruiting : littéralement "recrutement rapide" mais en fait c'est un entretien d'échanges sur les postes à pourvoir et la culture d'entreprise ou de la collectivité</p> <p>Job-fair : forum emploi</p> <p>Workshops : atelier professionnel collaboratif</p> <p>Business battle : littéralement "bataille professionnelle" : c'est un défi d'innovation professionnel</p> <p>Matching : adéquation</p> <p>Serious game : jeu sérieux littéralement</p> <p>Softskills : compétences comportementales</p> <p>Assessment : évaluation des candidats via des tests d'aptitudes, mises en situation, tests de personnalité</p> <p>Assessment center : entreprises/structures spécialisées dans la passation et l'évaluation de ces tests.</p> <p>Pré-onboarding : pré-accueil et intégration du candidat</p>
25	<p><b>Que propose le CNFPT comme formation sur ces nouvelles techniques de recrutement ?</b></p> <p>Réponse CNFPT : il existe une offre complète à destination des responsables recrutement. Les stages suivants sont les plus en lien avec la thématique du webinaire du 12 juin 2023.</p> <p>Code stage OL4PF : Le recrutement via les sites web et les réseaux sociaux professionnels</p> <p>Code stage SXR1D : La conception des outils de recrutement et d'analyse de curriculum vitae</p> <p>Code stage SXR41 : Le processus de recrutement</p>