



Recrutement non discriminant : jobdating et contacts directs avec des candidat·e·s

À quoi sert-il ?	Quand l'utiliser ?	Quel format ?
Engager des travailleur·euse·s	Gestion des compétences	Méthode

Un partenaire, intermédiaire du marché de l'emploi, analyse vos besoins, présélectionne des candidat·e·s et les rassemble pour vous, ce qui raccourcit considérablement l'étape de présélection.

Pour quoi	Rationaliser le recrutement des postes pour lesquels vous recevrez un grand nombre de candidatures ou pour lesquels vous attirerez des profils que vous recrutez régulièrement
Pour qui	Responsable, gestionnaire
Quand l'utiliser	Lors de la réflexion sur la procédure de recrutement

Comment l'utiliser ?

Après avoir établi des contacts privilégiés avec un partenaire de l'emploi et lui avoir communiqué des informations sur votre institution (sa mission, sa philosophie) et les critères de sélection, vous lui déléguez la responsabilité de présélectionner les candidat·e·s répondant au profil recherché.

Vous pouvez alors inviter les intéressé·e·s et regrouper tous les entretiens successivement afin que chacun·e aie l'opportunité de se présenter et de décrire ses motivations et compétences.

Les trucs pour réussir ?

Donnez un maximum de feedback précis au partenaire de l'emploi pour qu'il ajuste sa manière de travailler, en particulier en ce qui concerne les critères de présélection.



Et après ?

Si vous avez repéré plusieurs personnes correspondant au profil recherché mais que vous n'avez pas autant de postes libres dans l'immédiat, pensez à créer une réserve de recrutement.

Si vous faites appel au même partenaire de l'emploi pour un même poste mais à différents moments, prenez le temps de vérifier que vos exigences et vos conditions n'ont pas changé.


Outils associés :

- › Recrutement non discriminant : séance d'info collective
 - › Recrutement non discriminant : rationaliser la procédure de sélection
 - › Recrutement non discriminant : former après l'entrée en fonction
-

JOB DATING ET CONTACTS DIRECTS AVEC DES CANDIDATS




Des organismes spécialisés offrent différents dispositifs pour aller au contact direct des candidats.

 « Tous les deux mois, avec Actiris ou une Mission locale, nous rencontrons en jobdating une vingtaine de candidates. Cela se passe sur une matinée, où nous enchaînons des rendez-vous de 5 à 10 minutes. Chacune amène son CV, que nous parcourons ensemble pour faire connaissance – nous n'avons reçu aucune information sur elles à l'avance. Nous posons évidemment aussi une liste de quelques questions-types pour sonder les compétences et les attitudes professionnelles de chacune. 5 ou 6 sont retenues, que nous revoyons plus tard pour un second entretien. Chaque séance est debriefée avec le partenaire, qui reçoit un feedback au cas par cas, pour valider et ajuster les critères de présélection. Au démarrage, c'est une formule qui demande un peu d'investissement pour bien préparer et bien anticiper, mais je n'ai plus 300 CV à traiter chaque fois que j'ai besoin de quelqu'un. Aujourd'hui je ne ferais plus autrement ! »

Elisabeth Mingiedi,

dirige Adhocservices, une entreprise de titres-services qui propose du nettoyage à domicile, des courses et des préparation de repas:

 « Pour le recrutement des aides ménagères, nous avons aussi mis au point une collaboration avec la Mirena. Régulièrement, nous lui transmettons une liste de candidats. La Mirena ajoute des personnes présélectionnées par ses soins, les contacte afin d'organiser des entretiens de sélection auxquels assiste un assistant social de l'ADMR. Il s'agit d'une collaboration sur le long terme, ce qui permet de déléguer en toute confiance. »

Bénédicte Debaty,

Assistante au Service du personnel de l'ADMR Dinant

EN BREF

Le jobdating vous permet de rencontrer directement des candidats présélectionnés par un partenaire, pour raccourcir drastiquement l'étape de présélection, voire plus

VOS OBJECTIFS

- + Simple et gratuit
- + Rapide
- + Économique en temps
- + Peut même vous éviter les coûts de publication d'une annonce

APERÇU / TEASER

Rencontrer des candidats qui viennent à votre contact, avec ou sans CV.

Réunis ou envoyés par un partenaire spécialisé avec lequel vous installez une collaboration, en général dans la durée pour que sa présélection tienne compte finement de vos besoins et de votre contexte. Le jobdating est probablement la façon la plus économique de recruter, particulièrement pour les premiers niveaux de qualification et pour les employeurs qui recrutent régulièrement sur une fonction donnée.

JOBDATINGS, DE QUOI S'AGIT-IL PRÉCISÉMENT ?

- Un partenaire, intermédiaire du marché de l'emploi, analyse vos besoins, présélectionne des candidats et les rassemble pour vous.
 - En Région bruxelloise, il s'agit essentiellement d'Actiris et des Missions locales.
 - En Région wallonne, il s'agit essentiellement des Missions régionales.
- Le jour donné, vous rencontrez tous les candidats qui se sont présentés, sur le mode du speed dating.
- Dès que vous avez tranché, le partenaire contacte les personnes que vous avez choisies pour un entretien d'embauche, un jour à l'essai ou même directement un engagement.
- Cela peut se faire en plus ou à la place de la diffusion que vous donnez habituellement à vos offres d'emploi (annonces, Forem/Actiris, etc.)
- Pour des postes où vous savez que vous recevrez un grand nombre de candidatures, le travail de présélection est externalisé à un tiers dont c'est la mission dans le cadre des politiques de l'emploi.

LES BONNES RAISONS DE LE FAIRE ?

- Très pragmatiquement, c'est l'incontournable quand on a peur de croquer sous les candidatures.
- C'est simple et gratuit, cela peut même vous économiser du temps et de l'argent.
- Limiter l'énergie consacrée au recrutement, pour la consacrer au personnel en poste.
- Le gros avantage de cette formule est sa rapidité et sa souplesse.
- Les Missions locales et régionales connaissent bien leur public. De leur côté, les services publics de l'emploi proposent ce type de service depuis longtemps, mais il semble qu'ils en aient significativement fait évoluer la fiabilité.
- D'autres voudront jouer la carte de la discrimination positive : féminiser les métiers techniques, donner une chance à une personne handicapée, etc.

Vous souhaitez engager une personne primo-arrivante qui n'a pas de permis de travail ou qui n'y a pas encore droit? Pas de problème : elle a sans doute droit au statut d'indépendant. Pour collaborer avec elle sans lui faire prendre de risques inconsidérés et lui faire bénéficier d'un accompagnement administratif gratuit, faites-la s'inscrire dans une coopérative d'indépendants. Il en existe une à Bruxelles mais le modèle est amené à se développer.

<https://dies.be/cooperative-independants-brucoop>

POUR QUI ?

- + Cette approche est particulièrement adaptée pour les structures qui ont régulièrement besoin de recruter pour une fonction donnée (aide familiale, aide-ménagère, éducateur, etc.), mais peut aussi fonctionner dans tous les autres cas.**
- + Cette approche simple vaut pour toutes les fonctions, mais est surtout pratiqué pour les premiers niveaux de qualification.**

CETTE PRATIQUE SE COMBINE TRÈS BIEN AVEC

- + « Compétences-clés »**
- + « Recruter sans CV »**
- + « Rationaliser »**
- + « Former en poste »**

INNOVATIONS EN MATIÈRE DE PLACEMENT DIRECT

IOD est un service des intermédiaires du marché de l'emploi qui pousse encore plus loin cette logique d'externaliser la présélection. Sur la base d'une analyse approfondie de votre contexte et de vos besoins, un candidat vous est proposé. Si vous l'acceptez, l'équipe IOD vous accompagne ensuite le temps qu'il faut, vous et le candidat, dans l'intégration en début de contrat. La particularité d'IOD est d'offrir un placement direct en poste à des personnes éloignées de l'emploi, avec l'idée – évidente, finalement – que les efforts d'accompagnement post embauche sont beaucoup plus efficaces que de longs processus de reconquête de leur supposée « employabilité » par les chercheurs d'emploi.

Gratuite pour les employeurs, IOD est une méthode qui existe depuis plus de deux décennies en France. Elle est aujourd'hui proposée

- en Région bruxelloise par la Mission locale de Forest : 02/349 82 10, entreprise@mlocforest.irisnet.be
- en Wallonie par la Miresem de Philippeville : 071/660 100, <http://www.miresem.be/recruter>

COMMENT S'Y PRENDRE ?




- Une fois identifiez le partenaire, prenez le temps de bien préparer tous les aspects de la collaboration.
- Vous serez incité à bien analyser vos besoins et vos fonctions, voire vous y serez aidé.
- Il existe d'autres formules de présélection par des tiers.
 - L'intérim et certains cabinets spécialisés en proposent, mais leur intervention est en principe payante et ils ne sont pas animés – sauf peut-être à votre demande – par un souci de diversité dans l'emploi.
 - Des Forums de l'emploi ou autres salons, locaux, sectoriels ou thématiques, sont régulièrement organisés. Ici, le contact direct est certes intéressant aussi, mais il n'y a pas de présélection, ou alors elle n'est pas sur mesure pour votre entreprise.

TRUCS ET ASTUCES

- Faites part à votre partenaire de votre attention pour les questions de diversité au travail.
- Le jour dit, ayez préparé une petite liste de questions sur les compétences-clés.
- Vous ne serez pas toujours complètement satisfait du premier coup. Donnez un maximum de feedback précis au partenaire pour qu'il ajuste sa manière de travailler, en particulier ses critères de présélection.

VOUS VOULEZ EN SAVOIR PLUS ?

> Les partenaires de service public (ou conventionnés avec eux)

en Wallonie	 les Missions régionales pour l'emploi (Mire) : http://www.intermire.be/index.php/les-mire/liste-des-mire
à Bruxelles	 Service Select Actiris – Service aux Personnes, tél. 02/505 79 64
	 les Missions locales pour l'emploi (MLoc) : http://www.actiris.be/part/tabid/798/language/fr-BE/Annuaire-des-partenaires-.aspx?t=vtp&idtype=8
