

Montreuil,
le mercredi 18 décembre 2024

Émetteur : Direction des Systèmes d'Information et de l'Innovation

Objet : Mise à disposition du kit à recruter

Madame la Directrice, Monsieur le Directeur,

L'édition 2023 du Défi du Lab avait pour thème « comment mieux attirer, recruter, fidéliser les collaborateurs ? ». Les équipes participantes au Défi ont prototypé et expérimenté des solutions innovantes en réponse à cette problématique d'intérêt commun. Parmi ces solutions, le « kit à recruter », conçu par l'équipe de la Cnam de l'Isère, a été sélectionné par le jury du Défi pour être porté à un niveau interbranche. Les contenus et le format du prototype ont donc été adaptés pour être mis à disposition de l'ensemble des organismes de Sécurité sociale via le site du LAB Sécurité sociale.

OBJECTIFS POURSUIVIS

Le kit à recruter est un outil conçu pour favoriser la collaboration entre l'équipe RH et le manager recruteur lors du processus de recrutement. Il vise à rendre les managers acteurs du recrutement, aux côtés des équipes RH. Il aide le manager à organiser et suivre son recrutement en proposant des ressources, des supports. Il propose également un planning d'activités et de jalons pour l'ensemble du processus depuis l'identification des compétences recherchées jusqu'au choix du candidat à retenir.

COMPOSITION DU KIT

Le kit à recruter est organisé en 4 activités, utilisables les unes après les autres ou de façon indépendante, en fonction du besoin.

Activité 1 : incollables RH

Ces fiches, sous forme de questions – réponses et classées par thématique, donnent accès à des informations pratiques et réglementaires ainsi qu'à des conseils RH.

Activité 2 : cahier de recrutement

Cette activité aide les managers à formaliser et préciser leur demande en déterminant les compétences et le profil attendus. Le cahier de recrutement permet ensuite aux équipes RH de rédiger une offre d'emploi attractive et aux candidats d'avoir une vision complète du poste à pourvoir.



Activité 3 : candidat en action

Pour évaluer les compétences des candidats, il est possible d'intégrer des tests au processus de recrutement. L'objectif de cette activité est d'accompagner les managers dans le choix de tests pertinents au vu du poste proposé.

Activité 4 : course au talent

Au terme du recrutement, s'il est difficile de sélectionner la personne qui rejoindra l'équipe, une grille permet de prendre du recul et de départager objectivement les candidats.

MODALITÉS DE DÉPLOIEMENT DU KIT

Il est conseillé d'intégrer le kit à recruter dans les process RH, et de faire porter ce déploiement par le Codir de l'organisme, afin d'impliquer les managers et les équipes RH dans la démarche.

Le kit à recruter est en effet un outil très utile dans certains contextes de recrutement, lors de campagnes massives par exemple, ou lorsque le périmètre d'un poste évolue. Le cahier de recrutement peut être rempli au début du processus pour s'assurer que les missions précises et les compétences indispensables ont bien été identifiées.

En revanche, il n'est pas utile de le mobiliser à chaque recrutement, car cela peut générer de la charge pour tous les acteurs. Il est donc conseillé d'abord d'identifier les recrutements pour lesquels l'utilisation du kit peut s'avérer pertinente.

MISE À DISPOSITION DES SUPPORTS

Plusieurs versions des supports sont proposées :

- Une version print, paramétrée pour une impression professionnelle pour une utilisation en format papier.
- Une version PDF interactive, qui comporte des champs de remplissage afin d'adapter les contenus aux contextes locaux et de permettre d'enregistrer les travaux en ligne.

Tous les supports sont disponibles au téléchargement [sur le site du Lab de la Sécurité sociale](#) pour être pris en main par les équipes.

Je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.



Isabelle Bertin

Directrice