

« En tant qu'entreprises, changeons notre manière de recruter »

Recruter autrement tel est le but de la classe de professionnalisation « *Assistant en recrutement* » lancée par le groupe Synergie à destination des candidats en situation de handicap. Rencontre avec Sonia Mouihi, responsable de la mission diversité handicap chez Synergie, groupe français indépendant de services RH (intérim, recrutement, formation, conseil).

Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ? Je suis en charge de la mission handicap de Synergie sur le territoire géographique qui concerne Paris Île-de-France, le centre de la France, la Bourgogne-Franche-Comté, et l'Alsace-Lorraine. Mon rôle est, notamment, d'accompagner les entreprises dans le déploiement de leur politique d'emploi en direction des personnes en situation de handicap (qu'il s'agisse de recrute-

« Venez comme vous êtes, nous nous chargeons de vous apporter la formation »

ment, de sensibilisation de formation et de maintien dans l'emploi). J'assure aussi le suivi de nos salariés permanents dans le cadre de la sécurisation de leur parcours professionnel et de leur maintien dans l'emploi. Enfin, j'organise de nombreuses actions de recrutement (afin de renforcer nos équipes) dédiées aux personnes handicapées.

Pouvez-vous nous présenter la « Classe pro alternance travailleurs handicapés » de Synergie ?

Il s'agit d'une classe de professionnalisation destinée à former des chercheurs d'emploi sur le métier d'assistant en recrutement et elle est dédiée exclusivement aux travailleurs en situation de handicap.

Comment est venue l'idée de créer cette classe ?

Dans le cadre de notre politique d'emploi en direction des personnes handicapées, nous menons de très nombreuses actions de recrutement. Sur les fonctions d'assistant recrutement, nous recrutons habituellement à partir d'un niveau de formation Bac+2 et ce qu'il faut savoir, c'est qu'en France, 87 % des travailleurs handicapés ont un niveau de formation inférieur au Bac.

Nous avons donc souhaité rétablir un principe d'équité entre les personnes dites ordinaires et celles en situation de handicap, une sorte d'égalité

des chances, en créant une classe de professionnalisation exclusivement dédiée aux travailleurs handicapés. L'idée a donc été de recruter autrement, non plus à partir d'un niveau d'études mais en tenant compte exclusivement du savoir-être et des qualités humaines attendus sur cette fonction d'assistant recrutement. Le principe de notre démarche a donc été : *Venez comme vous êtes, nous nous chargeons de vous apporter la formation.*

Quelles ont été les étapes suivantes ?

Avec notre DRH, Elsa Thabart, les équipes formation, les équipes opérationnelles et la mission handicap, nous avons mené une réflexion sur nos attentes et la façon dont nous

souhaitons structurer notre projet : Qu'attendons-nous d'un assistant en recrutement en termes de savoir-être, de comportement, de personnalité, de travail en équipe, de savoir-faire, de compétences... ? Quelles sont les contraintes du poste, de l'environnement de travail, ... ? Quel est le bon équilibre entre les périodes de formation théoriques et les mises en situation professionnelles... ?

Nous nous sommes ensuite rapprochés des différents organismes de formation spécialisés dans les métiers RH et/ou de l'Intérim, et nous leur avons présenté le projet sous la forme d'un cahier des charges.

Nous avons enfin procédé à la sélection de notre partenaire formation.

Comment avez-vous procédé à la sélection des profils ?

Dans un premier temps, la mission handicap a organisé un large sourcing à partir de notre base de données, sur les médias sociaux, et nous avons associé nos partenaires emploi associatifs et institutionnels.

Nous avons reçu près de 170 candidatures, nous avons réalisé une première pré-sélection des profils afin d'organiser deux temps forts : des Handi'Matinales Recrutement.

Pouvez-vous nous en dire plus sur ces réunions « Handi'Matinales » ?

Les Handi'Matinales® sont des actions de recrutement dédiées aux travailleurs handicapés (un forum

emploi sur mesure, en quelque sorte).

Des moments de rencontres privilégiées, entre le chercheur d'emploi en situation de handicap et le recruteur. Durant ces moments de partages, seules les compétences, le savoir être et le savoir-faire sont évoqués (les questions relatives à la situation de handicap et aux aménagements de postes sont traités en amont).

Il n'y a aucun CV, uniquement des personnes qui viennent à la rencontre d'autres personnes

Comment s'est déroulée la première matinée de recrutement ?

La première partie de chaque Handi'Matinales® était réservée à la présentation du groupe Synergie, son organisation et son fonctionnement.

Puis les opérationnels terrain ont expliqué la vie en agence d'emploi, les métiers de l'intérim et en particulier celui d'assistant recrutement.

Chaque candidat est ensuite parti à la rencontre d'un responsable d'agence, pour un entretien de découverte/recrutement.

À l'issue des Handi'Matinales®, nous avons tous ensemble débriefé (les opérationnels et la mission handicap) afin d'échanger et de partager nos ressentis et nos avis respectifs.

C'est cette démarche qui a permis de constituer cette très belle classe de professionnalisation, ancrée dans la diversité au sens large, puisqu'elle est composée de personnes de tous âges, de toutes origines et tous types de situation de handicap.

Comment va se dérouler la formation et quelle sera son contenu ?

Notre classe de professionnalisation a ouvert ses portes le lundi 4 février 2019. Ce cursus de formation durera 8 mois. Les alternants seront en cours 2 jours tous les 15 jours, et ils passeront le reste de leur temps en formation sur le terrain, dans leurs agences en région parisienne.

Concernant le contenu des cours, il y aura certes des modules juridiques, législatifs et théoriques mais il sera surtout pratico-pratique, axé sur des situations concrètes.

Nous avons vraiment tous types de profils dans cette classe, des personnes qui n'ont pas encore



Sonia Mouihi, responsable de la mission diversité handicap chez Synergie.

travaillé, d'autres qui ont cessé de travailler pour s'occuper d'un enfant... la formation a donc été conçue pour correspondre à tous ces profils.

L'objectif de ce dispositif est de proposer une formation professionnalisante aux alternants, mais surtout de les recruter en CDI à l'issue.

C'est un véritable investissement que nous avons décidé de faire en tant qu'entreprise engagée, et j'espère qu'il y aura 8 CDI conclus à l'issue de cette promotion. Cette formation sera à la fois qualifiante et certifiante.

En effet, si jamais, ce qui je l'espère n'arrivera pas, un alternant n'obtenait pas de CDI après sa formation, il pourrait tout de même faire valoir cette certification auprès d'autres entreprises.

Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?

Ce projet innovant a été rendu possible grâce à notre directrice générale, Sophie Sanchez, qui a impulsé une véritable dynamique et à Mme Elsa Thabart, qui a su fédérer l'ensemble des équipes autour de ce projet d'entreprise.

D'une intention, celle de recruter autrement, nous sommes parvenus à imaginer et donner vie à cette classe de professionnalisation.

L'inclusion des personnes handicapées dans le monde professionnel est, sans aucun doute, l'affaire de tous, et ce projet, que nous avons monté tous ensemble, en est la parfaite illustration. ♦