

**Recrutement.** Depuis le 14 février, une solution digitalisée et innovante est mise à disposition des entreprises du Club GrandSud, sur Dijon Métropole. Un test grandeur nature pour changer les façons de recruter pendant un an.

# Et si on recrutait autrement ?



**A**VEZ-VOUS déjà entendu parler des softskills ? Ce terme

très tendance dans les ressources humaines désigne les compétences comportementales : autonomie, prise d'initiative, confiance en soi, créativité, esprit d'entreprendre... Ces softskills sont de plus en plus utilisées dans les processus de recrutement. Les entreprises recherchent plus des personnes que des diplômés. C'est en tout cas ce vers quoi devrait se diriger le marché du travail dans les années à venir. Pour l'instant, en Côte-d'Or, il reste encore beaucoup d'entreprises qui n'arrivent pas à pourvoir leurs emplois. « À l'issue d'un sondage réalisé auprès des adhérents de Club GrandSud en 2016, la problématique de recrutement est apparue comme la première préoccupation des dirigeants d'entreprises », relate Jérôme Chimène, président de ce club d'entreprises du Sud Dijonnais, interpellé par cette situation. Dijon Métropole (financier du projet), Creativ', le cluster emploi-compétences du bassin dijonnais, le Club GrandSud et la CCI Côte-d'Or



De gauche à droite : Jérôme Chimène, président du Club GrandSud, Marion Pageot, gérante de Place des Talents et Fabrice Rey, directeur de Creativ'.

ont décidé d'impulser une expérimentation.

## LA CONNEXION CANDIDAT / ENTREPRISE

Ces différents acteurs ont fait appel à l'entreprise dijonnaise Allagie, nommée par l'Etat dans le start-up RH innovante en 2016, et qui porte la solution « Place des Talents ». « Ce partenariat met à disposition des entreprises adhérentes du Club GrandSud,

notre site d'emplois innovant sans CV, qui met en relation demandeurs d'emplois et entreprises », précise Marion Pageot, gérante de Place des Talents. Cette plateforme met en avant le savoir-être en faisant passer un test de personnalité aux candidats. Grâce à un algorithme puissant, le profil du candidat « matche » avec certains besoins prioritaires des entreprises. « Cet outil permet de sortir de

nos méthodologies franco-françaises basées quasi exclusivement sur l'expérience et le diplôme », souligne Marion Pageot. Créé en 2015, le site d'envergure nationale compte déjà 120.000 candidats inscrits. La valorisation du rôle crucial des softskills permettra aux entreprises de diversifier les profils recherchés, et aux demandeurs d'emploi de valoriser des compétences dont ils

n'ont pas toujours conscience. « Nous nous lançons dans ce projet car nous ne croyons plus à l'adéquationnisme ! C'est-à-dire : une offre égal un profil. Il y a forcément un écart. L'idée est de mettre l'accent sur ce qui, il y a de plus important pour l'entreprise. En d'autres termes, les pré-requis en dessous desquels elle n'ira pas, pour ensuite fournir la marche qui permettra au candidat d'être adapté au poste de travail », explique Fabrice Rey, directeur de Creativ'.

## DONNER SA CHANCE AU PRODUIT

Le produit proposé par Place des Talents reste un outil de présélection. Certes, il ne transmet pas un candidat en salaire, mais il constitue une solution d'accompagnement de l'emploi. « Nous ne prétendons pas bousculer les processus de recrutement, mais insérer une pièce manquante dans une multitude de dispositifs imparfaits », remarque Jérôme Chimène. L'idée n'est pas d'intervenir sur ce qui est fluide dans le marché du travail mais de viser les catégories de chômeurs qui rencontrent des difficultés à se réinsérer. Par exem-

ple, les seniors « avec qui les formes classiques d'appareillement ne fonctionnent pas », constate Fabrice Rey. Comment les remettre-on sur le devant de la scène ? En valorisant leurs savoir-faire et leur savoir-être.

Ce test sur douze mois est l'occasion de proposer une approche différente de recrutement aux entreprises en mettant à leur disposition un outil gratuit. Tous les acteurs du secteur de l'emploi se mobilisent pour accompagner les entreprises du Sud Dijonnais dans leur processus de recrutement. « Nous souhaitons les aider à évaluer des personnes auxquelles elles n'auraient pas forcément pensé en amont et à prendre le risque de les recruter », précise Fabrice Rey. Pour les postes à plus long terme, pourquoi ne pas envisager une formation afin que la personne puisse s'adapter si ses compétences comportementales correspondent à ce type de poste ? « Il faut donner sa chance au produit ! », s'exclame Jérôme Chimène. Réponse à la Saint-Valentin 2019.

AMANDINE JABLED

## En image

## Brasserie

MARC NEYRET : ENTREPRENEUR ENGAGÉ.

Producteur de bières artisanales à Saint-Père-