



Le numérique, un levier en faveur de l'employabilité pour le groupe SOS

09/10/2017



L'ANDRH a décerné le Prix du DRH numérique à Jérôme Bouron, DRH du groupe SOS, spécialisé en médico-social. Motif ? L'organisation, brique par brique, d'un parcours numérique, du recrutement jusqu'à la mobilité externe notamment pour les personnes en contrat d'insertion.

Il y a un avant et un après au sein du groupe SOS qui regroupe 405 établissements et services médico-sociaux (15 000 salariés). Un avant ? Le groupe a lancé des tests de recrutements via une plate-forme en ligne pour tester les compétences des candidats. Un après ? Le groupe propose des solutions de placement externe pour les salariés bénéficiant de contrats d'insertion à durée déterminée. Entre ces deux étapes, il s'attelle à développer l'employabilité et la mobilité des salariés du séraïl par le biais d'un SIRH. "Le DRH doit avoir une vision sociétale, insiste Jérôme Bouron, le DRH du groupe. Il doit se préoccuper pas uniquement des salariés, mais savoir attirer des candidats et se préoccuper du sort des collaborateurs en partance".

Cette approche s'est concrétisée par un accompagnement 100% digital du salarié qui comprend une phase amont, le recrutement et une phase en aval, les perspectives de reclassement vers "un emploi dirable". Le DRH a obtenu, le 27 septembre, le Prix du DRH numérique, organisé par l'ANDRH pour "la démonstration de l'apport et le rôle central que joue la direction des ressources humaines dans la stratégie du groupe en utilisant le numérique comme levier de transformation et non comme simple outil de gestion des processus".

Sélectionner les candidats par les compétences

Concrètement, l'entreprise a développé trois Moocs de recrutement, de 30 minutes. Les candidats peuvent se connecter et répondre à 300 questions, en fonction du métier sollicité, aide-soignant, auxiliaire de vie et auxiliaire de puéricultrice. A l'issue du test, ils obtiennent un score et une appréciation de leurs compétences par thématique. Ils peuvent même repasser le test tous les mois pour s'améliorer. Avantages pour le recruteur ? "Identifier les talents, sélectionner les candidats par les compétences et valider la marque-employeur", observe Jérôme Bouron. L'entreprise tente, en effet, d'innover pour attirer les profils pénuriques ; de nombreux postes restant non pourvus dans le médico-social. Ces tests devraient s'ouvrir prochainement à une trentaine de métiers.

Avantages pour le candidat : recevoir des opportunités professionnelles, bénéficier d'une évaluation de ses compétences et renforcer sa connaissance des métiers visés.

Favoriser l'intrapreneuriat



Une fois en poste, l'entreprise a développé, via son SIRH, une palette d'outils RH : programme individualisé de formation ; recensement des souhaits de mobilité, offres d'emploi, évaluation des collaborateurs... Le groupe a également lancé un programme d'intrapreneuriat visant, d'une part à soutenir les porteurs de projets les plus "inspirés" parmi les salariés, d'autre part à mieux identifier les talents et les "potentiels" en interne. Trois projets ont été retenus pour 2017-2018 : la création d'un espace textile responsable, d'une pension pour animaux en cas d'hospitalisation des personnes et d'un restaurant collaboratif et éthique. Une stratégie qui permet au groupe d'insuffler la culture de la création d'entreprise en interne mais aussi de valoriser la créativité de ses meilleurs éléments.

Recommandation professionnelle

Enfin, le groupe peaufine la sortie des salariés en fin de parcours d'insertion. Le groupe a développé une plateforme "Les Bons profils", destinée à accompagner les personnes "vers des emplois durables". Les employeurs intéressés peuvent obtenir une recommandation professionnelle du candidat pressenti, un avis sur leur motivation, leur capacité d'adaptation, leur expérience ou encore la confirmation de leurs compétences. Ils peuvent également utiliser un outil web de matching pour évaluer leurs besoins avec les profils proposés. Et bénéficient, en outre, d'un accompagnement, à la fois social et managérial par le groupe SOS pour mieux intégrer le candidat.

Les autres prix
L'ANDRH a également décerné le Prix "de la transformation numérique de la fonction RH" à Sébastien Graff , DRH du groupe Invivo. Le Prix "de la disruption numérique RH" a, lui, été attribué à Claude Monnier , DRH de Sony music talent factory. Et le Prix "Mieux travailler à l'ère numérique" a été remis à Stéphanie Villejoubert , DRH de Retis.

✍ Anne Bariet