

A VOUS



LA TECH

SOMMAIRE

**Ensemble pour
un numérique
plus inclusif**
p. 4

Recruter autrement
p. 6

**Panorama du
parcours candidat**
p. 10

Sourcing
(trouver, former
les candidats)
p. 12

Recrutement
(processus)
p. 14

Intégration en entreprise
(accompagnement
candidats/managers...)
p. 16

Témoignages
p. 18

**Le recrutement
inclusif dans la Tech :
accélérateur de diversité
dans la société**
p. 22

A Vous la Tech !

Le secteur de la tech est fascinant, à la fois porteur d'une promesse de progrès et très attractif pour nos concitoyens. Toujours plus d'entreprises proposent des solutions innovantes pour améliorer le quotidien. Ce dynamisme de la tech en fait naturellement un important sujet d'emploi, et plus généralement, compte tenu de son rôle dans l'innovation et la croissance, un enjeu essentiel de réflexion des décideurs publics.

Le Gouvernement soutient et entend répondre aux enjeux du secteur, notamment en matière d'emploi. Nous savons par exemple que la tech a d'importants besoins de recrutements ; nous agissons en amont, au niveau des choix d'orientation, en rendant la tech plus attractive, de la formation aux compétences du secteur, avec un effort fait sur les compétences numériques. Comme nous devons également faire face à ces défis collectivement, nous demandons aux entreprises de diversifier leurs recrutements, en s'ouvrant à de nouveaux talents – et notamment les personnes en insertion, les personnes en situation de handicap, c'est-à-dire tous ceux qui sont éloignés de l'emploi mais qui ont des compétences et l'envie.

Pour la tech comme pour le reste, j'ai la conviction que nous devons considérer ensemble les enjeux spécifiques à ce secteur innovant et les enjeux de l'insertion, avec l'objectif d'aller vers tous ceux qui pourront demain y occuper un emploi. Sans une politique de diversité dans leurs recrutements, les entreprises du numérique se privent de talents. Je suis confiant dans notre capacité à créer des politiques publiques qui sauront répondre à ces défis de manière durable, notamment dans le cadre de France Travail, qui permettra une grande réforme du service public de l'emploi.

Il est ainsi essentiel que les entreprises de la tech coopèrent et agissent de concert avec les structures de l'économie sociale et solidaire, et les acteurs de l'insertion. A ce titre le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion est heureux d'apporter son haut-patronage à A vous la tech ! qui mobilise les entreprises du secteur de la tech pour favoriser le partage et sensibiliser plus largement au recrutement inclusif.

Depuis le 28 février, 1 200 offres d'emploi sont déjà disponibles sur la plateforme grâce aux 80 organisations qui ont répondu à l'appel pour ouvrir leurs portes à des profils qui sont traditionnellement éloignés de la tech. C'est un début prometteur, qui permettra de belles histoires.

Plus d'entreprises, plus engagées, pour plus d'impact : c'est l'ambition que nous portons avec Pôle emploi et la communauté Les Entreprises s'engagent, partenaire de cet événement. Nous espérons donc voir cette initiative se poursuivre, se renforcer et essaimer dans le plus de territoires possible, pour faire de l'inclusion un réflexe du secteur et permettre à tous les talents de s'épanouir dans cette voie professionnelle.

Olivier Dussopt

Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion



Ensemble pour un numérique plus inclusif

L'opération « A Vous la Tech ! » est née d'un constat : malgré l'augmentation des offres d'emploi technologiques en France et l'apport positif en termes d'innovation et business qu'une équipe diverse pourra donner à une entreprise, le profil type d'un collaborateur embauché reste peu diverse. Il était naturel de lancer « A Vous la Tech ! » afin d'accélérer la diversité et l'inclusion au bénéfice des candidats mais aussi des entreprises.

« Dans un cas comme dans l'autre, il faut la mobilisation de l'ensemble de la société civile pour faire changer les mentalités et les pratiques et permettre d'aboutir à cet engagement réciproque. C'est ce qui a poussé au lancement d' « A Vous la Tech ! » : connecter des recruteurs dans les métiers du numérique avec des candidats dans toute leur diversité et faire se rencontrer acteurs publics, associations et entreprises, celles et ceux qui agissent sur leurs territoires pour plus de diversité ! »



Corine de Bilbao,
présidente de Microsoft France



Au mois de mars 2023, une série d'événements se sont déroulés au sein des Microsoft Experiences Labs de plusieurs métropoles françaises avec pour objectif d'échanger sur les bonnes pratiques du recrutement et du management inclusif et de casser un certain nombre d'idées reçues en la matière.

Si l'univers du numérique bénéficie indéniablement d'un vent favorable en matière de développement et d'innovation, il reste soumis à de très nombreux stéréotypes qui entravent son attractivité et sa capacité à recruter des profils divers. Dans l'esprit général, un employé du numérique demeure souvent un homme jeune, diplômé de l'enseignement supérieur et maîtrisant forcément les outils numériques qui nous entourent. Des stéréotypes confirmés par une étude menée par l'*Insee* en 2019 et qui fait état d'un secteur occupé à 77 % par des hommes ayant une moyenne d'âge de 39 ans et dont 44 % ont au moins un bac +5.

Casser les stéréotypes du numérique

Deux conséquences à ces stéréotypes. D'une part, en phase de recrutement, les entreprises s'enferment trop souvent, par facilité ou convention, dans ces profils de candidats. D'autre part, un grand nombre de personnes qui ne rentrent pas dans ces critères ne pensent même pas à postuler pour les entreprises et les métiers du numérique, alors que le secteur a besoin de sortir de ce déterminisme s'il veut pouvoir innover et rester compétitif. Il en résulte une situation un peu paradoxale, qui explique pour beaucoup la tension qui existe sur le marché du travail. C'est précisément à ce paradoxe que le dispositif « A Vous la Tech ! » s'est intéressé.

«A Vous la Tech ! », un connecteur d'actions

Cette ambition suppose deux choses : combattre les préjugés (« Le numérique, ce n'est pas pour moi ») mais également accompagner (après la sensibilisation) les candidats à se former et à intégrer les entreprises.

Une initiative qui s'inscrit dans la lignée des actions engagées par Microsoft en France depuis plusieurs dizaines d'années pour promouvoir le numérique comme une opportunité d'inclusion et de développement.

Une plateforme de recrutement pour créer un momentum

« A Vous la Tech ! », c'est désormais une plateforme de recrutement (avouslatech.microsoft.fr) ouverte en février dernier et qui regroupe aujourd'hui 60 organisations de recrutement mues par un esprit commun d'inclusion. 1 200 offres d'emploi et de stage y sont disponibles, et il est possible de prendre contact avec les organisations qui recrutent. De quoi lever les freins de celles et ceux qui pensent que le numérique n'est pas pour eux et encourager les entreprises à poursuivre leurs efforts pour une plus grande inclusion.

Des journées d'échange pour mieux comprendre

Cette initiative a donné lieu à une série de rencontres au sein des Microsoft Experiences Labs de Nantes, de Toulouse, de Lyon et de Bordeaux au mois de mars 2023 et au mois d'avril à Paris, avec pour objectif commun le partage des expériences d'un certain nombre d'associations et d'entreprises engagées dans la démarche de recrutement inclusif. Le but est de s'ouvrir à la diversité et de comprendre son apport pour une organisation. Au programme de chacune de ces journées : une matinée d'ateliers et d'échanges ouverts à tous les acteurs engagés ou souhaitant l'être, permettant de faire émerger de bonnes pratiques en matière d'inclusion, suivie d'une après-midi d'accompagnement des candidats dans leur recherche d'emploi. Vous trouverez dans les pages suivantes l'essentiel des idées et des projets esquissés durant ces rencontres, l'objectif étant de leur donner un droit de suite et de continuer l'histoire ensemble.

Recruter autrement

Adopter des méthodes inclusives en entreprise peut se révéler un moyen efficace pour réduire la tension en matière de recrutement dans le secteur du numérique et le rendre plus innovant et compétitif. Pour y voir plus clair, nous avons posé quelques questions à Catherine Poux, directrice du développement des services aux entreprises chez Pôle emploi, et à Sylvain Reymond, directeur général de la communauté Les entreprises s'engagent, les deux partenaires de l'opération « A Vous la Tech ! » lancée par Microsoft France.



Catherine Poux
Directrice des services aux
entreprises chez Pôle emploi



Sylvain Reymond
Directeur général de la communauté
Les entreprises s'engagent



Qu'est-ce qui qualifie selon vous le marché du travail dans le secteur du numérique ?

Sylvain Reymond C'est un secteur en croissance perpétuelle qui a besoin d'attirer de nouveaux talents. Les entreprises qui recrutent doivent par conséquent s'ouvrir au-delà de leur cercle d'initiés et s'engager à recruter et à manager autrement, de manière plus inclusive. Elles doivent « aller vers » des profils différents bien en amont du recrutement et savoir accompagner, former et façonner les talents.

Catherine Poux Les entreprises du numérique ont confié à Pôle emploi près de 86 000 offres en 2022. Ces chiffres montrent la tension qui existe sur le secteur en matière d'emploi. Selon une enquête Pôle emploi – Besoin de main-d'œuvre de 2023, les entreprises ont prévu de recruter 78 410 personnes cette année, soit 2 % de plus que les prévisions 2022. Elles estiment que 68 % de ces recrutements seront difficiles. Il s'agit d'un marché du travail à la fois très dynamique et confronté à des difficultés de recrutement croissantes.

Quelles sont les raisons qui expliquent les difficultés à recruter, selon vous ?

C.P. L'une des principales raisons est que les compétences attendues évoluent au même rythme que les technologies, très rapidement. Pensons aux évolutions en cours sur l'intelligence artificielle, le traitement de données, la cybersécurité et la réalité augmentée. Cette situation nécessite le développement de nouvelles compétences, une capacité d'adaptation mais aussi le renouvellement des méthodes de recrutement pour attirer de nouveaux profils.

S.R. L'identification de ces compétences constitue la première difficulté pour opérer le matching entre employeur et futur employé. D'un côté, l'entreprise doit savoir anticiper son besoin et ouvrir ses portes. De l'autre, le candidat doit montrer son envie de révéler d'autres talents. Il faut parfois donner un coup de pouce à chacun pour aboutir à cet engagement réciproque. C'est une des raisons de la présence de la communauté Les entreprises s'engagent au sein du dispositif « A Vous la Tech ! ».

Comment vous adaptez-vous pour faire face à ces spécificités ? À la transformation des mentalités

comme à celle des attentes dans les entreprises ?

C.P. D'abord, en accompagnant les demandeurs d'emploi vers les formations du numérique. Il y a eu près de 100 000 entrées en formation entre octobre 2021 et septembre 2022, soit 4 % de plus que lors de la précédente période. Ensuite, en favorisant les formations préalables à l'embauche dans le cadre d'un parcours de recrutement : plus de 5 600 entrées en formation ont été réalisées sur celles-ci selon cette modalité, soit + 70 % par rapport à la période précédente. Enfin, en faisant découvrir ces métiers à de nouveaux profils par des immersions professionnelles en entreprise. En 2022, 1 800 immersions ont eu lieu sur des métiers du numérique, soit 22 % de plus qu'en 2021. Nous devons encore renforcer notre mobilisation et celle des entreprises du numérique sur ces derniers dispositifs qui ont montré leur efficacité.

S.R. Une entreprise qui ne s'engage pas, c'est une entreprise qui ne se projette pas. Si elle ne se transforme pas dès aujourd'hui, elle se verra privée d'un vivier de talents considérable demain. La raison d'être de la communauté Les entreprises s'engagent est justement d'accélérer cette prise de conscience, mais aussi de leur permettre d'engager certaines de ces transformations. Pour cela, nous menons trois types d'actions : sensibiliser l'entreprise pour lui faire comprendre l'importance de l'inclusion et de la diversité ; outiller l'entreprise pour lui permettre de progresser sur cette voie ; et valoriser cet engagement pour attirer les candidats.

Quelles pratiques constatez-vous en matière de recrutement en France ? Le diplôme est-il toujours le sésame ?

S.R. Personne n'est inemployable ! C'est le message que défend la communauté Les entreprises s'engagent. Nous ne pouvons plus écarter de la vie économique les personnes qui n'auraient pas le bon diplôme, le bon contact ou le profil qui coche toutes les cases... Pour se rapprocher de cet idéal, il faut outiller les entreprises pour qu'elles deviennent des lieux de formation, d'accompagnement et d'accomplissement qui donnent une chance à chacun. Commencer par une période d'immersion pour donner le goût d'un métier, proposer une période d'alternance ou une formation pour acquérir les compétences nécessaires, accompagner par l'intermédiaire du

mentorat, jusqu'à pérenniser la situation par le biais d'un contrat. Tous ces dispositifs existent. Ils peuvent s'articuler au sein d'un parcours sur mesure, propre à chaque profil, à chaque histoire...

C.P. Les entreprises du numérique sont déjà à l'affût des jeunes diplômés en cours de formation, en contrat d'alternance ou en fin de formation initiale. Aujourd'hui, plus que le diplôme, ce sont des compétences actualisées et la capacité à les acquérir qui sont ou doivent être recherchées par les entreprises.

Comment sont perçues les démarches et les initiatives liées à la diversité en matière de recrutement ?

S.R. 70 000 entreprises s'engagent pour l'inclusion dans l'emploi auprès de notre communauté. Cela signifie que la prise de conscience existe. Plus qu'une attente, il y a le besoin d'être accompagné concrètement pour recruter et manager autrement. Il est essentiel que l'engagement soit compris et porté à tous les étages de l'entreprise pour qu'il soit effectif et source de performance globale, pas seulement à l'échelle des services RSE.

C.P. La diversification des sources, des profils et des méthodes de recrutement est incontournable dans un marché où les compétences numériques sont particulièrement en tension. L'accueil de la diversité et la diversification des méthodes de recrutement sont présentés aux recruteurs comme des solutions à leurs difficultés de recrutement mais aussi comme un moyen de fidélisation de leurs salariés. Les dispositifs d'accompagnement renforcé des jeunes, comme le contrat engagement jeune, ou celui des bénéficiaires

de l'obligation d'emploi, comme le rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi, contiennent tous un volet de prospection en direction des entreprises pour promouvoir des profils et des candidatures adaptés et adaptables.

Comment les compétences techniques et les compétences comportementales sont-elles combinées en matière de recrutement ?

C.P. Les savoir-faire et les savoir-être sont les composantes d'une même réalité : la compétence. Que ce soit au stade du sourcing, de la sélection, de la formation ou de l'intégration, chaque compétence adaptable ou transférable d'un métier vers un autre doit être révélée, actualisée ou renforcée. C'est le travail des conseillers entreprises de Pôle emploi aujourd'hui. L'immersion professionnelle, la méthode de recrutement par simulation et la formation préalable à l'embauche en sont les leviers majeurs. Ils reposent sur la primauté de la rencontre et sur le pari du savoir-être et du développement des savoirs et savoir-faire.

S.R. Les compétences techniques sont les premières que l'on voit sur le CV, mais elles ne reflètent pas l'ensemble du potentiel d'un candidat. Pour que l'entreprise décèle la personne derrière le candidat, nous mettons en avant plusieurs méthodes de « recrutement inclusif ». La méthode de recrutement par simulation (MRS), conçue et proposée par Pôle emploi, par exemple, permet au candidat d'exprimer l'ensemble de ses compétences au travers d'une série d'exercices et de mises en situation. Nous proposons aussi aux entreprises de rencontrer les candidats dans un environnement différent du bureau pour déconstruire les préjugés. Cela se fait par exemple dans le cadre d'une activité sportive où employeur et candidat portent le même maillot et échangent ensuite autour d'offres d'emploi.

« La diversification des sources, des profils et des méthodes de recrutement est incontournable dans un marché où les compétences numériques sont particulièrement en tension. »

Catherine Poux

Qu'est-ce qu'une démarche inclusive peut apporter en matière de recrutement, selon vous ?

C.P. Une démarche inclusive, c'est un moyen de lutter contre ses difficultés de recrutement. C'est aussi gagnant pour l'équipe qui accueille des profils qu'elle n'avait pas ou plus l'habitude d'accueillir. La confiance faite aux collaborateurs pour former, tutorer ou mentorer un nouvel arrivant en insertion est un élément majeur de fierté, donc de fidélisation des salariés. C'est enfin un

moyen d'améliorer sa marque employeur et l'attractivité de l'entreprise, à condition de savoir le communiquer. Certains candidats n'osent pas aller vers une entreprise ou un secteur d'activité car ils s'imaginent qu'ils n'y sont pas les bienvenus en raison de leur âge, de leur parcours ou de leur origine...

S.R. Une démarche inclusive est d'abord et de manière très concrète une façon d'acquérir des compétences nouvelles et même un nouveau souffle. Être inclusif, c'est ouvrir son entreprise à de nouveaux profils, donc à de nouvelles manières de voir et de faire les choses. C'est une richesse supplémentaire pour l'entreprise et ses collaborateurs. Mais c'est surtout un état d'esprit général qui contribue à redonner du sens, un supplément d'âme et d'utilité aux collaborateurs déjà présents. Nos entreprises sont riches de cette diversité dès lors qu'elles parviennent à bien l'accueillir et à la manager. Dans le numérique, les femmes sont encore souvent écartées des processus de recrutement par des fiches de poste trop discriminantes. Vouloir recruter en ne s'intéressant pas à plus de la moitié de la population active, c'est une stratégie de développement vouée à l'échec.

« Être inclusif, c'est ouvrir son entreprise à de nouveaux profils, donc à de nouvelles manières de voir et de faire les choses. »

Sylvain Reymond

Quelles actions mettez-vous en œuvre pour ouvrir le numérique à la diversité ?

S.R. Les mêmes actions que celles qui ont marché avec déjà 70 000 entreprises : dialoguer, s'outiller et passer à l'action. Il existe aujourd'hui une dizaine de dispositifs financés ou proposés par l'État qui permettent à l'entreprise de faire le choix de l'engagement. Notre mission, et elle est collective, c'est de les faire connaître, de faire témoigner ceux qui les utilisent, de montrer qu'embaucher un salarié en situation de handicap dans une entreprise, c'est repenser l'ensemble de son accessibilité, la façon dont l'entreprise voit son rôle dans la société. Dans le numérique, l'enjeu est le même, mais il résonne encore plus fort. Le numérique porte dans son ADN l'ouverture au monde.

Cela doit se retrouver dans les profils.

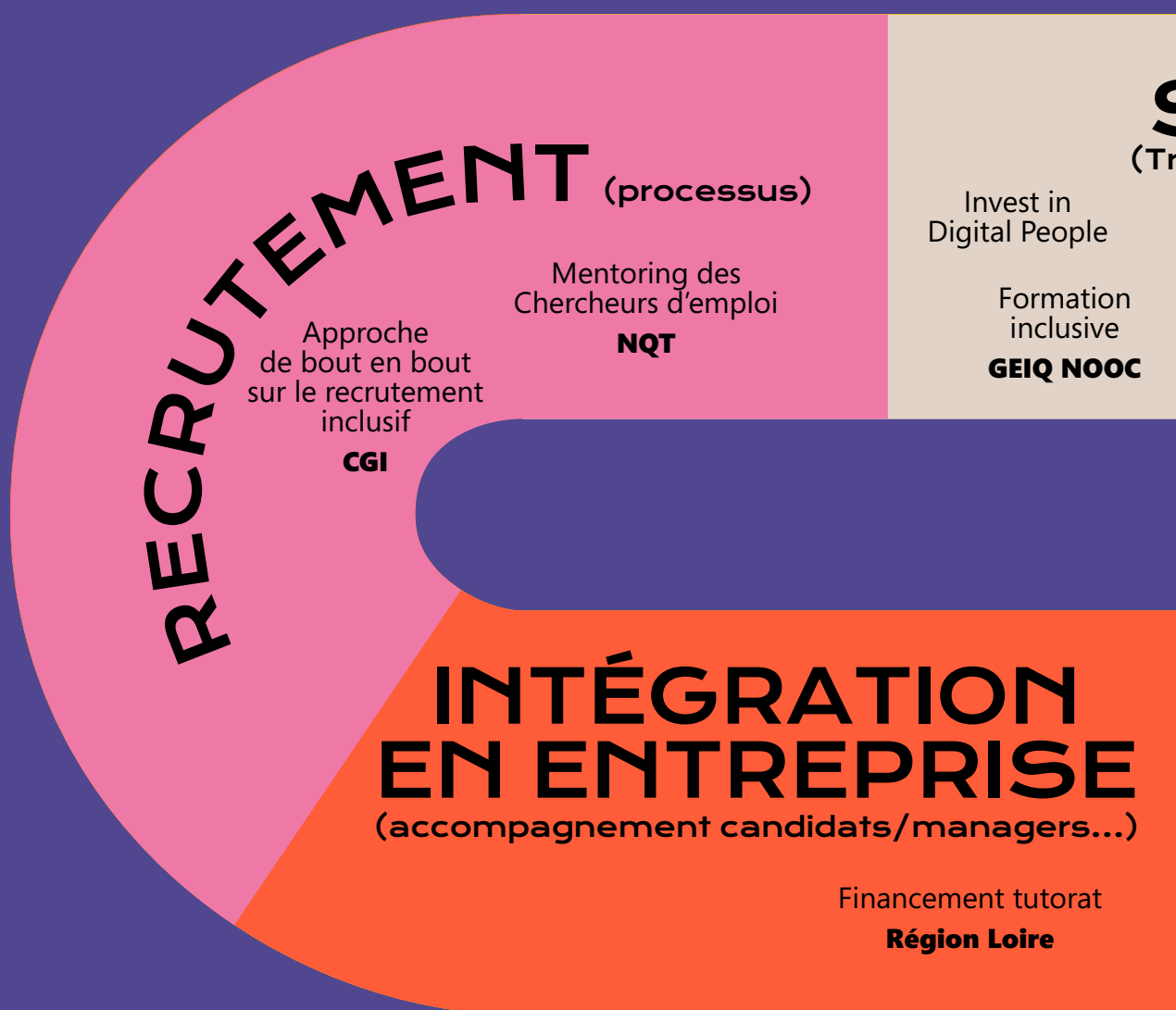
C.P. Je suis convaincue que la rencontre est le meilleur moyen de lever les réticences initiales, souvent fondées sur de fausses représentations côté recruteur comme côté candidat. C'est pourquoi nos conseillers entreprises organisent chaque mois, avec les entreprises, des événements pour permettre ces rencontres, faire découvrir un métier, un parcours de formation ou un besoin de recrutement. En 2022, près de 1 500 événements sur les métiers du numérique ont été réalisés en agence.

Comment parlez-vous d'inclusion aux entreprises avec qui vous travaillez ?

S.R. En utilisant leur langage et en s'intéressant à leurs besoins. Nous leur proposons de recruter autrement pour répondre à deux enjeux : trouver de nouveaux talents dans un marché en tension et transformer leur activité pour contribuer à construire une société plus inclusive. Les entreprises, surtout les plus petites, sont souvent démunies devant ces enjeux. Elles veulent faire mais ne savent pas comment. Le rôle de la communauté Les entreprises s'engagent, c'est de leur montrer qu'il existe la voie de l'inclusion. La preuve par l'exemple fonctionne très bien pour y parvenir. Si l'entreprise voisine ou concurrente a réussi à le faire, pourquoi pas moi ? Nous cultivons cette émulation collective à travers nos 101 clubs départementaux, qui ont l'ambition de faire équipe avec l'État et les entreprises pour coconstruire une société plus inclusive et un monde durable.

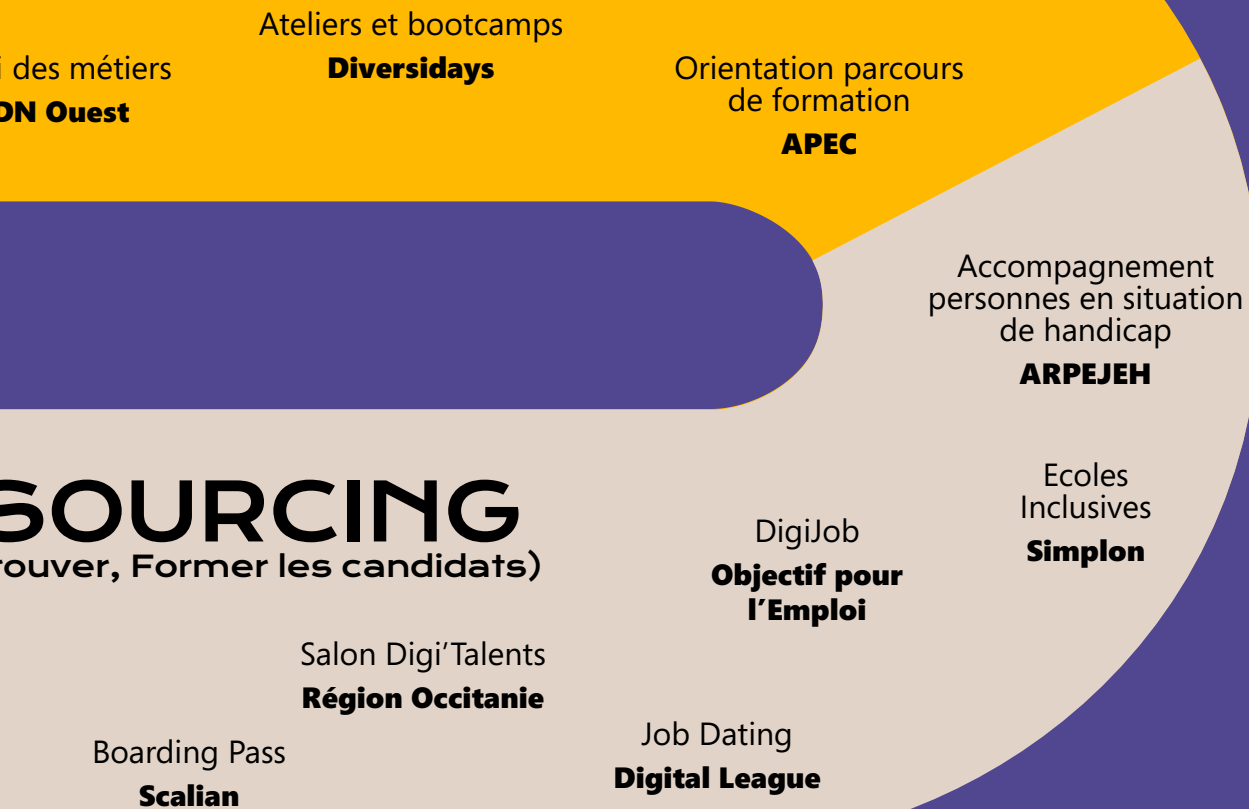
C.P. L'inclusion n'est pas une alternative, c'est une solution. Nos conseillers entreprises ont entre les mains des services de conseil en recrutement pour répondre aux entreprises qui doivent diversifier leurs sources et leurs méthodes de recrutement. C'est sur le terrain, avec nos partenaires locaux, que les solutions opérationnelles se construisent au jour le jour avec les entreprises du numérique. La diversité dans les métiers numériques, il faut en parler et agir. Nous organisons pour cela depuis quatre ans, au mois de janvier, la semaine nationale des métiers du numérique. C'est un excellent vecteur médiatique et opérationnel, avec près de 1 000 événements locaux permettant de porter la diversité dans les recrutements. J'invite toutes les entreprises volontaires à s'associer à cet événement pour 2024.

Panorama du parcours candidat



SENSIBILISATION

(des candidats, des employés, Culture etc...)



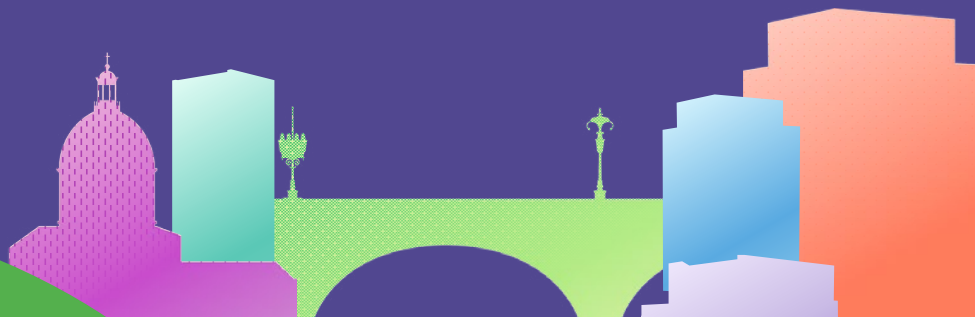
SOURCING

(trouver, Former les candidats)

MOOC recrutement femmes dans la tech
Social Builder

Accompagnement des managers
Autism Friendly

Cette liste n'est pas exhaustive, mais représente les acteurs mobilisés sur les événements A Vous la Tech ! Chaque acteur a un périmètre plus large et n'est cité qu'une fois pour des questions de visibilité. Pour aller en plus de profondeur, lisez les témoignages sur les pages 18-21.



Sourcing (trouver, former les candidats)

Invest in Digital People

Implanté à Nantes et actif sur l'ensemble des Pays de la Loire, le dispositif Invest in Digital People repose sur un partenariat entre les acteurs de l'emploi et de la formation et les entreprises numériques mues par une volonté commune d'aller chercher des candidats qui ne sont pas nécessairement issus des cursus informatiques traditionnels pour les rapprocher des entreprises qui peinent à recruter.

Concrètement, l'idée est de dialoguer avec les entreprises participant au dispositif pour comprendre leurs besoins et proposer des formations au plus près de ces besoins aux candidats en reconversion qui ont été identifiés. Cette formation est assurée par un établissement partenaire dans le cadre d'une POE (préparation opérationnelle à l'emploi) dispensant 600 h de formation adaptée.

Depuis sa mise en place en 2020, cinq promotions sont déjà issues de ce dispositif qui a permis un retour à l'emploi de 70 personnes dans les Pays de la Loire.

Pour en savoir +

<https://www.adnouest.org/actu/invest-in-digital-people-une-demarche-de-recrutement-collective-et-differentiante>

Digi'Talent

Organisé par la Région Occitanie, Pôle emploi et Numeum, le syndicat des entreprises du numérique, Digi'Talent est le salon de l'emploi, de la formation et de la reconversion professionnelle ouvert au grand public et orienté vers les métiers du numérique. Programmé à Toulouse et à Montpellier, cet événement majeur de la Région regroupe en un même lieu et sur une journée chacune des conférences et des rencontres avec des organismes de formation et des entreprises numériques qui recrutent. L'édition 2023 a accueilli 70 entreprises du numérique, 25 organismes de formation de l'École régionale du numérique et 1 100 candidats.

Ce salon est une opportunité pour les visiteurs qui ne sont pas nécessairement issus de la filière du numérique de rencontrer les acteurs du secteur, de découvrir les formations, de proposer directement leur candidature aux recruteurs présents sur place et, in fine, de trouver des opportunités professionnelles auxquelles ils n'auraient pas forcément pensé.

Digi'Talent est complété, le reste de l'année, par la plateforme Numéric'Emploi, point de rencontre numérique entre les demandeurs d'emploi et les entreprises qui recrutent.

Pour en savoir +

- Digi'Talent Toulouse : <https://www.laregion.fr/Salon-DIGI-TALENT-Toulouse>

- Digi'Talent Montpellier : <https://www.laregion.fr/Salon-DIGI-TALENT-Montpellier>

- Numéric'Emploi : <https://occitanie.numeric-emploi.org>

Pôle emploi – Atelier « Détection de potentiels »

Avec les ateliers « Détection de potentiels », Pôle emploi cherche à révéler les compétences et les habiletés des demandeurs d'emploi qui ne sont pas nécessairement marquées dans les CV ni visibles au travers de l'expérience professionnelle pour les rapprocher des métiers en tension comme le numérique.

Le principe repose sur une série de mises en situation des candidats afin d'évaluer leur potentiel. À l'issue de ces ateliers, les candidats ressortent avec un niveau « avéré », « à renforcer » ou « à développer » et une feuille de route leur permettant de travailler sur les compétences à acquérir pour accéder à l'emploi.

Une solution qui dynamise les profils et les projets professionnels de chacun et rapproche les candidats de métiers qui ont du mal à recruter.

Pour en savoir +

<https://www.pole-emploi.fr/region/auvergne-rhone-alpes/candidat/vos-droits-et-demarches/les-ateliers-detection-de-potent.html>

Les entreprises s'engagent – Le Collectif Mentorat

En combinant immersion et collaboration, le mentorat est une solution pour une entreprise qui recrute d'attirer les nouveaux talents et pour les candidats en recherche d'emploi de découvrir un métier sur le terrain.

Avec le Collectif Mentorat, la communauté Les entreprises s'engagent propose de mettre en relation des candidats à l'embauche avec les mentors présents dans les entreprises du collectif et de faciliter la formation des binômes mentors-mentorés dans les entreprises.

Cette formule de mentorat permet à la jeune recrue, par une immersion professionnelle encadrée par une personne de la communauté, de découvrir le métier en conditions réelles auprès des collaborateurs en poste et aux entreprises d'identifier les potentiels susceptibles de les intégrer.

Pour en savoir +

<https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr/action/jengage-mes-collaborateurs-dans-le-mentorat>



Recrutement (processus)

Entreprise Autism Friendly

Installée dans la région nantaise, Entreprise Autism Friendly est une offre d'accompagnement à destination des entreprises qui s'est donnée pour mission de faciliter le rapprochement de celles-ci avec des candidats autistes. Une manière de créer du lien entre deux mondes qui ont parfois du mal à communiquer, mais qui ont pourtant beaucoup d'intérêt à collaborer.

Les accompagnants joueront le rôle d'intermédiaires et d'interprètes sociaux pour des entreprises engagées dans une démarche d'accessibilité mais ne sachant pas forcément comment accueillir une personne autiste dans leurs équipes.

Entreprise Autism Friendly est portée par l'organisme de formation Lib'Éduc et propose, en premier lieu, un audit sensoriel des locaux des entreprises, l'environnement sonore et lumineux pouvant être un premier frein à l'accueil d'une personne autiste. Elle accompagne ensuite les entreprises dans l'intégration de tels profils au travers d'un parcours de formation découpé en trois temps :

- une sensibilisation de l'ensemble des salariés ;
- une formation plus spécifique des recruteurs et des managers ;
- la formation d'un référent volontaire au sein de chaque service.

L'accompagnement ne s'arrête pas à ce stade théorique et offre un soutien au recrutement de candidats autistes nantais correspondant aux besoins de l'entreprise ainsi que le job coaching de celui-ci pour favoriser l'inclusion.

L'objectif est de permettre à chacun de mieux comprendre les spécificités des personnes autistes, de développer les pratiques inclusives de recrutement et d'acquérir les bons réflexes comportementaux une fois la personne autiste intégrée dans l'entreprise.

Pour en savoir +

<https://entreprise.autism-friendly.fr>

GEIQ Numérique Occitanie

Le GEIQ (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) Numérique Occitanie est une association d'entreprises implantées en Occitanie et mobilisées pour soutenir l'accès aux carrières numériques à des publics atypiques, par le moyen de l'alternance. C'est à ce titre le premier GEIQ voué aux métiers numériques au niveau national.

Mandaté par ses entreprises adhérentes, le GEIQ Numérique Occitanie sélectionne les candidats, impulse des parcours de formation, porte les contrats et intègre les salariés dans un processus de qualification, de mentorat et d'accompagnement socioprofessionnel : cette méthode permet aux alternants, mis à disposition dans les entreprises, de développer compétences et posture professionnelles et de prendre confiance dans leur potentiel en lien avec le quotidien des entreprises.

L'association, labellisée chaque année depuis son lancement, porte et soutient les valeurs d'inclusion et d'engagement sociétal de ses adhérents et l'insertion professionnelle durable de ses alternants. Le GEIQ Numérique Occitanie apporte une réponse opérationnelle aux besoins de compétences des entreprises et une garantie de sécurisation des parcours professionnels.

Pour en savoir +

<https://www.geiqnumeriqueoccitanie.fr>

Pôle emploi

Le processus d'embauche est une phase cruciale pour le candidat comme pour l'entreprise. Pôle emploi a mis en place toute une série de dispositifs permettant de consolider cette étape.

- La méthode de recrutement par simulation (MRS) repose sur une évaluation préalable des compétences nécessaires pour réaliser un travail, c'est-à-dire les habiletés et les aptitudes naturelles. La MRS consiste ensuite à mettre en situation opérationnelle les candidats dans une situation analogue à celle du poste de travail afin d'évaluer leur capacité naturelle à réagir en situation.

Pour en savoir +

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/les-ateliers-de-pole-emploi/la-methode-de-recrutement-par-si.html>

- L'action de formation préalable au recrutement (AFPR) permet la formation d'un candidat à une prise de poste pour un contrat de travail de six à douze mois. Elle permet d'acquérir des compétences manquantes avant l'embauche définitive.

Pour en savoir +

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/laction-de-formation-prealable-a.html>

- La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) permet la mise en place d'un même type de formation de préparation à une prise de poste pour un contrat de travail au minimum de 12 mois ou en CDI.

Pour en savoir +

<https://www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-la-formation/la-preparation-operationnelle-a.html>

- La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) permet la formation de demandeurs d'emploi dans le but de répondre aux besoins identifiés par une branche professionnelle ou par un opérateur de compétences (OPCO).

Pour en savoir +

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-demandeurs-d-emploi/article/preparation-operationnelle-a-l-emploi-collective-poec>

Les entreprises s'engagent

La communauté Les entreprises s'engagent est active en phase de recrutement au travers de plusieurs actions.

- Des clubs locaux Les entreprises s'engagent présents dans chaque département permettent aux entreprises de se réunir et d'identifier leurs besoins pour mettre en place des actions communes en faveur du recrutement dans les territoires.

Pour en savoir +

<https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr/la-communaute>

- Des job datings innovants permettant aux entreprises et aux candidats de se rencontrer dans des cadres différents de l'entretien d'embauche traditionnel. On peut relever des job datings sportifs, qui se déroulent dans le cadre d'une activité sportive, et des job datings inversés, où le recruteur occupe la place du candidat et inversement.

Pour en savoir +

<https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr/la-communaute>

Intégration en entreprise (accompagnement candidats/managers...)

Parcours emploi Tutorat

Parcours emploi Formation et Parcours emploi Tutorat sont deux dispositifs de formation d'adaptation à l'emploi pour réussir le recrutement d'un demandeur d'emploi.

La Région des Pays de la Loire déploie les dispositifs de formation d'adaptation à l'emploi Parcours emploi Formation et Parcours emploi Tutorat, qui visent à :

- encourager les employeurs qui sécurisent le recrutement de demandeurs d'emploi et le renforcement de leurs compétences par la formation ;
- en interne de l'établissement avec Parcours emploi Tutorat (tutorat ou AFEST) ;
- avec un organisme de formation certifié Qualiopi avec Parcours emploi Formation ;
- aider dans ce cadre les établissements employeurs à financer les coûts de formation de leur nouveau collaborateur ;
- sécuriser le recrutement et l'intégration de demandeurs d'emploi au sein d'une entreprise (ou association).

La Région finance 400h de formation. Dans le cadre de Parcours emploi Tutorat, l'aide est bonifiée à hauteur de 100 % pour le recrutement d'un travailleur handicapé et de 50 % pour celui d'un senior.

Pour en savoir +

- Parcours emploi Tutorat
- Région formation : deux dispositifs pour faciliter le recrutement des demandeurs d'emploi

Mooc Social Builder

Pourquoi, alors que 81 % des entreprises du numérique confessent rencontrer des difficultés de recrutement, les femmes n'occupent-elles que 16 % des postes techniques ? C'est un des paradoxes que l'association Social Builder cherche à résoudre, en sensibilisant les acteurs de la formation et les entreprises sur l'opportunité de la féminisation de ces métiers et en orientant, formant et insérant durablement les femmes dans ces filières.

En janvier 2023, l'association a organisé un Mooc auprès de 1 200 managers et recruteurs de 200 entreprises différentes pour les familiariser aux pratiques inclusives et favoriser ainsi le recrutement de plus de femmes en reconversion d'horizons socioculturels et de parcours divers dans ces métiers.

Accessible gratuitement, ce Mooc de formation d'une heure aborde six thématiques allant de « Comprendre pourquoi la place des femmes est importante dans le numérique » à « Questionner vos critères de recrutement pour élargir le choix », en passant par « Assurer un onboarding inclusif des femmes que vous recrutez ». Une manière vivante et opérationnelle de montrer que les solutions pour concrétiser la mixité femmes-hommes dans le numérique sont à portée de main...

Pour en savoir +

- Social Builder : <http://mooc-recruter.socialbuilder.org>
- Laetitia, consultante Salesforce : <https://youtu.be/PBk9R4J0YOQs>
- Elvira, développeuse full stack : <https://youtu.be/HtdqFtq1nOc>



Pôle emploi – La plateforme Immersion facile

L'immersion professionnelle est une période allant d'un jour à un mois, permettant aux personnes en reconversion professionnelle d'être accueillies dans une entreprise pour expérimenter directement sur le terrain des métiers, mais aussi d'évaluer leurs compétences. Cette période ne modifie pas la situation de la personne au regard du régime d'assurance chômage. Elle est aujourd'hui facilitée par la mise en ligne de la plateforme Immersion facile, qui simplifie grandement la démarche.

Concrètement, le site permet aux candidats d'avoir accès à un annuaire d'entreprises qui se sont déclarées prêtes à accueillir des personnes souhaitant découvrir un nouveau secteur d'activité ou un nouveau métier. Cette plateforme, régulièrement enrichie de nouvelles entreprises accueillantes, offre un certain nombre de services comme la mise en relation directe demandeurs-employeurs et accompagne les démarches jusqu'à la période d'immersion.

Un outil utile autant pour les demandeurs d'emploi que pour les entreprises confrontées aux problèmes d'embauche dans les secteurs en tension. Selon une étude de Pôle emploi de 2021, 90 % des entreprises utilisatrices de ce service le recommanderaient à d'autres entreprises.

Pour en savoir +

<https://immersion-facile.beta.gouv.fr>

Les entreprises s'engagent

L'accompagnement pour le handicap

De plus en plus d'employeurs s'engagent pour l'emploi des personnes en situation de handicap. La communauté Les entreprises s'engagent leur apporte un soutien actif pour mieux les comprendre et les intégrer dans leurs entreprises.

- L'emploi accompagné est un dispositif d'accompagnement personnalisé permettant l'aménagement de l'environnement de travail et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap invisible : handicap psychique, déficience intellectuelle, troubles du spectre de l'autisme, troubles du neurodéveloppement. Un conseiller référent unique accompagne le manager et apporte une aide individualisée et continue à la personne sur son lieu de travail.

Pour en savoir +

<https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr/action/je-suis-accompagne-pour-maintenir-dans-lemploi-mes-collaborateurs-en-situation-de-handicap>

- Le baromètre Emploi et Handicap permet de mesurer régulièrement l'évolution de l'engagement inclusif des employeurs sur la base des données publiées de manière volontaire par les dirigeants d'entreprise. Il permet de visualiser l'état de la sensibilisation du personnel au handicap, le taux d'emploi des personnes handicapées, le recrutement inclusif, le maintien en emploi des collaborateurs handicapés, les achats inclusifs et l'accessibilité numérique.

Pour en savoir +

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/article/barometre-emploi-et-handicap>

Témoignages





Uzma Arif
Consultante RH chez Yumaincap,
alumni d'Arpejeh

« Arpejeh m'a beaucoup rassurée. J'ai pu échanger avec des professionnels des métiers des ressources humaines, la filière de reconversion que j'avais choisie. J'ai pu bénéficier de leurs actions de préparation aux entretiens et du CV ainsi que de simulations. J'ai appris comment aborder l'entretien, c'est-à-dire parler des besoins pour aménager le poste de travail sans pour autant évoquer la situation de handicap. Il faut toujours que ce soient les compétences qui priment dans le cadre du recrutement.

D'une manière générale, il y a un décalage entre la réalité du marché, les compétences des candidats et les attentes des entreprises. Très souvent, elles nous demandent des bac +5 avec un parcours linéaire, c'est-à-dire sans reconversion professionnelle, sans trou dans le parcours. Un candidat qui a eu cinq ou six années d'expérience continues. C'est vraiment très compliqué de trouver le candidat reconnu travailleur handicapé qui coche toutes les cases. »





Sébastien Seyve
Exakis Nelite

« Nous sommes partenaires avec L'École IA Microsoft by Simplon. On participe aux journées portes ouvertes pour recruter nos futurs consultants. On rencontre des gens qui ont parfois déjà eu une vie professionnelle et qui sont en période de reconversion. Quand on croise les personnes en alternance, ce qui va compter, finalement, c'est leur parcours. Pour l'alternant, le moteur, c'est le projet. Partant du principe qu'il n'a pas toutes les compétences, la période de formation sert précisément à acquérir celles qui lui manquent. On se concentre plus particulièrement sur les soft skills, les traits de personnalité. Je travaille beaucoup sur la volonté et la motivation des candidats. À partir du moment où il a une envie de progresser et d'atteindre un objectif, on sait que la moitié de la démarche est déjà faite. Ensuite, on travaille sur la partie formation et accompagnement technique. On a un tuteur de stage qui va accompagner la personne en alternance. Il faut que le projet technique puisse contribuer à la formation. C'est également important, quand on a un alternant issu d'un parcours atypique que l'on place en mission, de pouvoir compter sur un client qui "joue le jeu" et qui nous fait confiance. Cela a été le cas pour la mission de Matthis, qui nous a permis à la fois de lui apporter une véritable expérience, de démontrer l'employabilité de son profil au parcours atypique et, finalement, de fournir une réponse gagnant-gagnant pour les trois parties : Matthis, Exakis Nelite et notre client. »



Wilfried Mahouto
BNP Paribas, alumni et mentor
de l'association Nos quartiers
ont du talent

« L'association NQT a mis en place un dispositif d'Alumni qui regroupe des anciens jeunes ayant bénéficiés d'un accompagnement avec un mentor NQT et qui aujourd'hui mentor à leur tour un jeune diplômé. J'ai moi-même été un des premiers jeunes accompagnés en Aquitaine par un parrain de l'association, qui m'a redonné confiance et m'a permis d'intégrer le secteur bancaire en tant que directeur d'agence. Aujourd'hui, cette position m'a permis d'aider une personne qui cherchait dans le social. Au premier abord, ça n'a rien à voir avec mon domaine, mais je l'ai aidé à avoir un peu plus confiance en elle, à la mettre en contact avec un autre mentors qui l'a aidée à postuler et à trouver un emploi. Bénéficier d'un réseau, c'est ce qu'il y a de plus important pour un jeune. Parce que sans réseau, malheureusement, on n'est rien du tout. En revanche, une personne qui postule un emploi se met souvent elle-même des freins. Elle ne doit pas le faire. Il faut rappeler que tout est accessible à tout le monde. Le système anglo-saxon regarde un peu moins ce qu'il y a sur le CV et se concentre un peu plus sur la compétence. On devrait tous s'inspirer de ça. »



Matthias Assalier Betend
Consultant Exakis Nelite
et alumni Simplon

« J'ai eu un parcours classique. Je suis allé jusqu'en licence, que j'ai obtenue. À ce moment-là, aucun master ne m'a accepté, nulle part. Ce n'est pourtant pas faute d'avoir essayé pendant trois ans. J'ai été surveillant scolaire. C'était très intéressant, mais ça ne répondait pas aux compétences que j'avais acquises. J'ai eu du mal à vivre cette période parce que j'avais un parcours universitaire qui avait été coupé net. C'est là que j'ai repéré DigiJob, qui proposait une semaine de découverte des métiers du numérique, grâce à Pôle emploi. C'est durant cette formation que j'ai entendu parler de

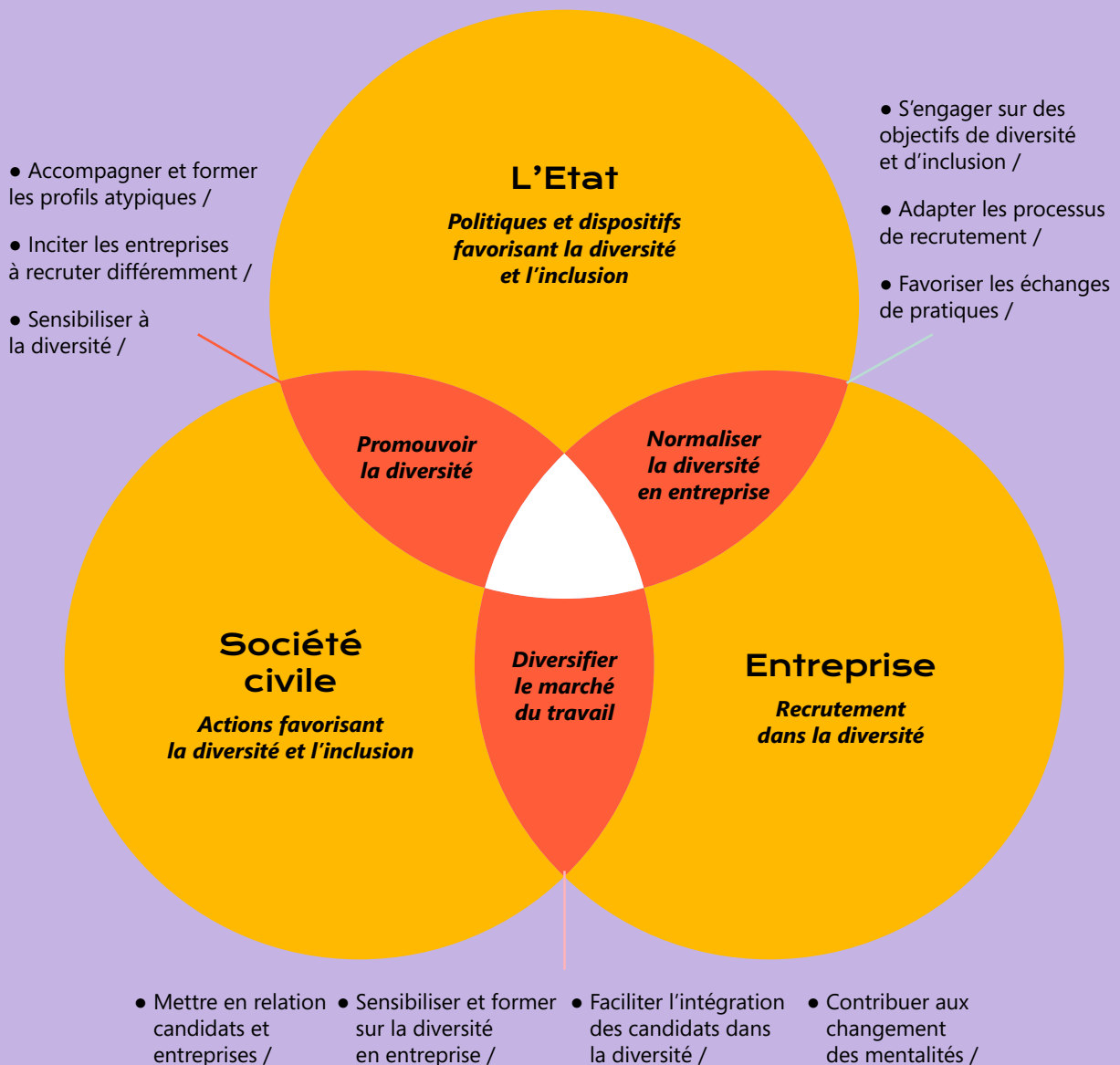
l'École IA Microsoft by Simplon, qui était présentée comme l'école de la seconde chance. Je me suis reconnu dans cette école, alors je me suis démené pour construire un profil, bâtir quelques compétences, mettre quelques chances de mon côté et postuler. J'ai fini par rencontrer une entreprise qui m'a pris en alternance. C'était sept mois de formation intensive, mais ça m'a permis d'intégrer l'entreprise en CDI. J'étais encadré par un tuteur. Je me sentais complètement libre de poser n'importe quelle question sans être jugé. C'est une chance d'avoir un professionnel qui nous donne les rouages, car la première clé du succès, c'est la confiance en soi. Énormément de préjugés perdurent dans les métiers du numérique, notamment que c'est un métier d'homme et qu'il faut au moins être ingénieur et avoir fait de grandes écoles pour se servir d'un écran. Il faut savoir qu'à Simplon, dans ma promo, nous étions 50 % de femmes et 50 % d'hommes. C'est quelque chose d'essentiel. Il est nécessaire de se sentir légitime pour pouvoir postuler à ces métiers, mais aussi de savoir cibler ce qui nous intéresse, car le numérique, c'est une notion très vague. Et travailler son CV et son profil LinkedIn, parce qu'en matière de visibilité, c'est très important. Surtout les compétences qu'on a déjà et celles qu'il faudrait acquérir pour suivre de tels parcours. »

Noëlie Médard
déléguée régionale
Nouvelle-Aquitaine
de l'association
Nos quartiers ont du talent

« L'important pour un candidat est d'avoir les codes de l'entreprise, le mentor est là pour répondre à ce besoin mais aussi de redonner confiance à ces jeunes talents qui parfois, n'y croient plus. Donner les mêmes chances à tous de décrocher un emploi, une alternance à la hauteur de ses diplômes quelque soit son milieu social est notre mission. C'est une heure par mois, mais une heure qui peut changer le parcours de vie d'un jeune diplômé. »



Le recrutement inclusif dans la Tech : accélérateur de diversité dans la société



A Vous ! la Tech.

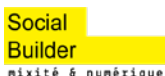
En partenariat avec



Initiative sous le Haut Patronage du



Ils participent



Ils recrutent avec A Vous la Tech !

ABSYS CYBORG, Accenture, AMADEUS SAS, AURERA, Ausy, AVANADE, AXA France, Bechtle, Calliope Business Solutions, Capgemini, Capgemini Engineering, Capgemini Invent, Cellenza, CGI Group Inc., Coexya, Computacenter, Conseil Départemental de Charente Maritime, Corelia, Cosmo Consult, Crayon, DCube, Devoteam, DIGITAL4BETTER, Direction des Systèmes d'Information et du Numérique de la Ville de Paris, ECONOCOM, EDF, Eiffage, Ekitia, Epitech Digital School, EQUANS, Ericsson, EXAKIS NELITE, Expaceo, EXPERIS - ManpowerGroupe France, Experteam, GROUPAMA LOIRE BRETAGNE, Groupe CRIT, Groupe Sigma, Hager Group, I-Tracing, Ile de France Mobilités, Ileak, ILIANE, Inetum, INMAC, Insight, Isatech, Klint, LECTRA, LUMAPPS, Malakoff Humanis, METSYS, MICROPOLÉ, Microsoft, Navigacom, Neocase, Neos-SDI, OBS SA direction Business&Decision, Onepoint, OpenAirlines, Projetlys - Groupe Blue Soft, Proxiteam, QWERIO, RATP, SA.GLOBAL France, SAEGUS, Safran Aircraft Engines, SCC France, Sodexo, SoftFluent, SoftwareOne, Sogeti, SYD, SYMELIA, Talan, Talent Business Solutions, TeamWork, TECHNOMADE, Transdev, UPPER-LINK, VISEO, VISIATIV SOFTWARE, Xpollens



Usbek & Rica

**Direction
de la publication**
Microsoft France
Eneric Lopez
Céline Corno
Rebecca Michel

**Conception
éditoriale**
Usbek & Rica
Direction artistique
Adeline Murier
Illustration
Emmanuel Romeuf
Aart-Jan Venema

Textes
Pascal Beria
Secrétariat de rédaction
Jordy Niess
Direction de projet
Alice Pézerat
Pierrick Rousset-Rouviere

Juin 2023