

LIVRET DE PRESENTATION DES RECRUTEURS



Les Recruteurs
du Hameau

Le premier cabinet de recrutement où les personnes accompagnées recrutent leurs accompagnants

Qui sommes-nous ?

Les Recruteurs du Hameau c'est le cabinet de recrutement de la Maison d'Accueil Spécialisée Le Hameau.

Le Hameau est implanté dans le département du Nord dans la commune de Hantay. L'établissement accueille 40 adultes en situation de polyhandicap. C'est un lieu de vie, d'accompagnement, de suivi médical, d'épanouissement et de maintien du lien social.

Notre démarche :

Les Recruteurs du Hameau, c'est un cabinet de recrutement composé de personnes accueillies en situation de handicap qui recrutent les professionnels qui les accompagnent. C'est un processus de **recrutement participatif** qui se caractérise par :

- Une logique de **complémentarité** entre les personnes accompagnées et l'équipe de direction
- Une démarche d'**autodétermination** et d'inclusion des personnes accompagnées



Qui sommes-nous ?



Aurélien
Observateur,
attentif et joyeux



Christelle
Participative,
Chaleureuse et accueillante



Ludovic
Observateur



Samantha
Conciliante et
joyeuse



Julien
Toujours à l'écoute



Anthony
Observateur
et à l'écoute



Jérôme
Professionnel, investi
et rigoureux

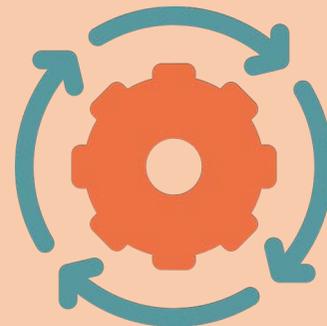


Anthony
Travailleur

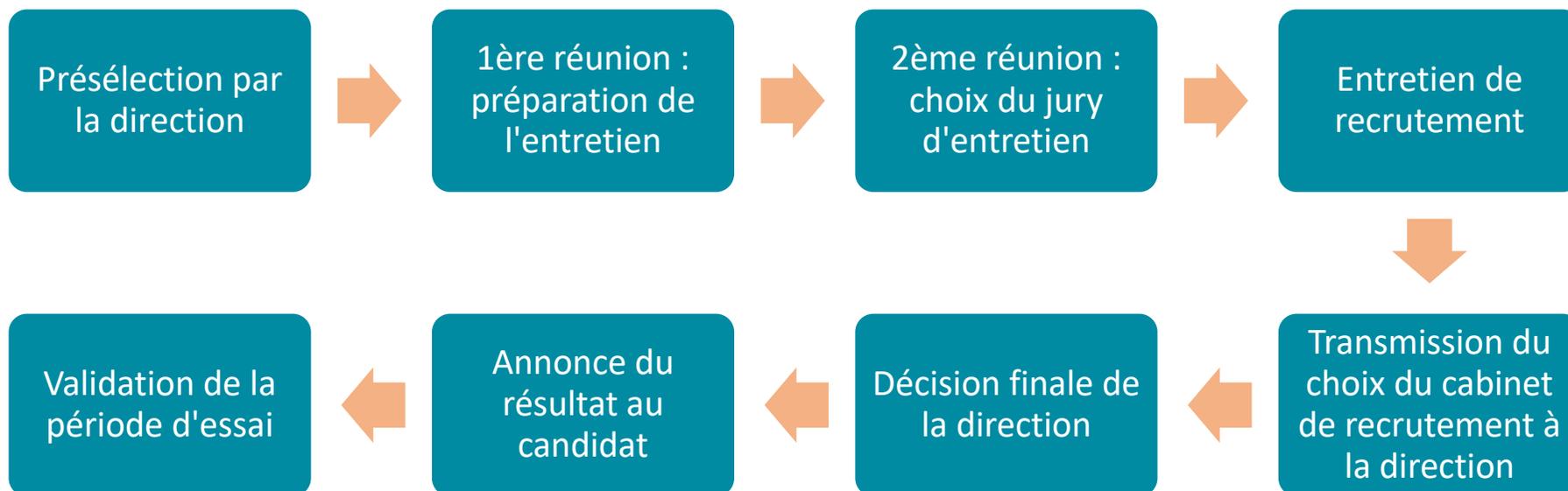
Le fonctionnement de notre cabinet :

Le processus de recrutement pour chaque poste se déroule en plusieurs phases :

- ◆ La direction présélectionne les candidats et une interface de communication est désignée pour accompagner les Recruteurs tout au long du processus
- ◆ Les Recruteurs se réunissent pour étudier les CV et les lettres de motivation, affiner les critères et préparer les questions de l'entretien
- ◆ Les Recruteurs se réunissent de nouveau pour choisir les représentants du cabinet qui participeront à l'entretien de recrutement
- ◆ Les Recruteurs font passer l'entretien aux candidats
- ◆ Les Recruteurs sélectionnent le/les candidat(s) et communiquent leur décision à la direction
- ◆ La direction prend en compte le choix des Recruteurs et valide la décision finale
- ◆ Les Recruteurs annoncent le recrutement au candidat retenu
- ◆ A l'issue de la période d'essai, les Recruteurs valident l'embauche ou mettent fin au contrat de travail.



Le processus de recrutement :



Modalités de sélection des membres du cabinet :

- ◆ Tous les membres du cabinet des Recruteurs sont sélectionnés sur la base du volontariat.
- ◆ Toute personne qui souhaite intégrer le cabinet de recrutement doit suivre une formation. Aujourd'hui, plusieurs personnes accompagnées souhaitent rejoindre le cabinet. Elles
- ◆ devront elles aussi, être formées aux techniques de recrutement pour devenir « Recruteur du Hameau ».



Notre histoire :

2018 : Émergence de l'idée de recrutement participatif lors d'un voyage apprenant en Suède

2018 : Communication en interne et appel aux volontaires pour un projet de recrutement participatif

Octobre 2018 : Lancement de l'expérimentation au Hameau et premier recrutement de l'adjointe de direction

Début 2019 : Lancement d'une formation aux techniques de recrutement et à l'entretien d'embauche par Amaro Carbajal, directeur du cabinet CA Conseil RH dans le cadre d'un mécénat de compétences

2019 : Recrutement de plusieurs salariés du Hameau pour dont une psychologue, des AMP et des infirmiers

2019 : Choix du nom des « Recruteurs du Hameau » et de l'identité visuelle du cabinet lors d'un atelier d'intelligence collective organisé par Cécile Teurlay, directrice de la communication du GAPAS

Octobre 2019 : Recrutement de la nouvelle directrice du Hameau

Novembre 2019 : Les « Recruteurs du Hameau » sont lauréats du Trophée Direction[s] 2019 de l'innovation sociale

Décembre 2019 : Rencontre des Recruteurs avec Sophie Cluzel, secrétaire d'état chargée des personnes handicapées pour échanger autour de leur cabinet de recrutement

Courant 2020 : « Les Recruteurs du Hameau » participent à une série de reportages, d'interviews, et de colloques pour partager leur expérience

Octobre 2020 : Lancement d'une recherche-action participative sur le management sous le prisme de la justice sociale avec les Recruteurs du Hameau, l'adjointe de direction du Hameau et Sara Zirari, chercheuse doctorante à l'IAE Paris-Sorbonne

2021 : Dépôt de la marque des « Recruteurs du Hameau » auprès de l'INPI et publication au journal officiel

2021 : Essaimage de l'innovation sociale dans d'autres établissements du GAPAS

Notre rôle dans la société :

Le cabinet des Recruteurs du Hameau est ... une innovation sociale qui permet d'atteindre plus de ... justice sociale.



Une innovation sociale c'est quoi ?

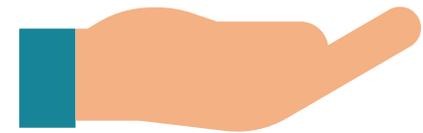
C'est une intervention, démarche ou initiative **nouvelle** qui répond à **un besoin** social ou **une aspiration** sociale dans une visée de **transformation sociale** et de **démocratisation de la société**.

La justice sociale c'est quoi ?

C'est la **distribution équitable** des richesses et l'égalité de droits et de libertés,

C'est l'**égale participation** de toutes les personnes dans les interactions sociales et politiques

C'est la **représentation** de toutes les personnes dans tous les aspects de la vie sociale et politique.



*Le cabinet des **Recruteurs du Hameau** est une **innovation sociale** parce que :*

C'est **nouveau** et **inédit** en France

C'est un processus **co-construit** et **participatif**

Qui **transforme** les **modes d'organisation** de leur lieu de vie

Et qui s'inscrit dans une volonté de transformer la société pour plus **d'autodétermination** et **d'inclusion**.

*Le cabinet des **Recruteurs du Hameau** œuvre pour la justice sociale parce qu'il permet :*

D'assurer la **représentation** des personnes accompagnées dans l'organisation de leur lieu de vie

De leur permettre de **prendre les décisions** qui les concernent

De créer des **rapports égaux** avec les professionnels

De **reconnaître** les compétences et **les savoirs des personnes accompagnées**

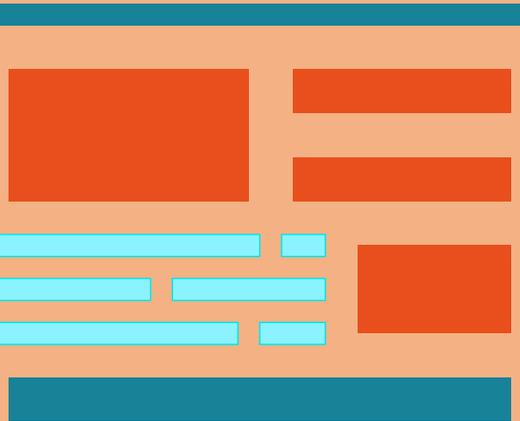
De créer et **augmenter leurs capacités**.

Pour ces raisons et tant d'autres, **Les Recruteurs du Hameau** sont **des acteurs du changement** qui contribuent à créer **une société plus juste** où règnent **la reconnaissance, la participation et la représentation** des personnes en situation de handicap.

Ils parlent de nous ...



NEWS



Sophie Cluzel souhaite voir généraliser la participation des aidés dans le recrutement

En visitant la Mas Le Hameau à Hantay dans le Nord, Sophie Cluzel a marqué son soutien à l'implication des personnes aidées dans le processus de recrutement des professionnels. Se pose néanmoins la question de la formation des "recruteurs".

"C'est une démarche très innovante et très importante", a considéré Sophie Cluzel, secrétaire d'État en charge des Personnes handicapées lors de son déplacement dans les Hauts-de-France. Dans la maison d'accueil spécialisée (Mas) Le Hameau à Hantay (Nord), une quinzaine de CDI ont déjà été recrutées avec la participation des "recruteurs", un groupe de personnes polyhandicapées émettant un avis sur les aptitudes des candidats (lire notre [interview](#)) et toutes formées au recrutement.



Sophie Cluzel a visité la Mas Le Hameau à Hantay et rencontré les "recruteurs".

Cette étape de formation pose la question de son financement. "Pour l'argent, il va falloir que nous soyons innovants", a estimé Sophie Cluzel, "cela peut passer notamment par des demandes de mécénats auprès de grands cabinets de recrutement comme Manpower, par exemple". En l'occurrence, tous les "recruteurs" ont été formés par Amaro Carbajal, ancien directeur général de l'association gestionnaire du Hameau, le Gapas, et désormais consultant en ressources humaines, dans le cadre d'un mécénat de compétences. Cependant, selon Amaro Carbajal, ce mode de financement est "peu généralisable".

"Nous ne sommes pas sur du prêt-à-porter mais vraiment du sur-mesure, a-t-il expliqué à Hospimedia, c'est très compliqué de rationaliser le processus." Or sans cahier des charges précis, difficile d'estimer le coût d'une telle formation. "On ne peut pas vendre ce type de formation, puisqu'on ne sait pas où on va." Ne serait-ce qu'en matière de durée de la formation, il semble difficile de chiffrer puisque les personnes accompagnées ont des moyens de communication différents, qui requièrent plus ou moins de temps. Au départ, Amaro Carbajal était parti sur une formation de deux mois, qui se sont vite étirés en six mois. "Cela risque d'être très compliqué au niveau de la gestion du temps ; temps qui s'accélère dans le médico-social", a-t-il indiqué. Cependant, ils ont d'ores et déjà établi une méthodologie avec de nombreuses images, que le spécialiste en ressources humaines utilise pour d'autres formations.

La formation au recrutement pourrait donc être un frein à la généralisation des "recruteurs" dans le secteur médico-social. Cependant, le concept d'une meilleure inclusion des besoins des personnes accompagnées dans les processus de sélection des professionnels pourrait revêtir différentes formes. "Le minimum pour les établissements est de prendre en compte les attentes sur les aptitudes, comme par exemple, la douceur, ce qui est plus généralisable", a affirmé Amaro Carbajal.

Résidents recruteurs : la révolution inclusive est en marche...

Depuis le mois d'octobre 2018, une partie du recrutement des salariés de la Maison d'accueil spécialisée Le Hameau, dans le Nord, a été confiée aux résidents. Une expérience révolutionnaire sur le chemin de la société inclusive...

On dit que les voyages forment la jeunesse. La formule est parfois excessive, mais une chose est certaine, arpenter la planète offre sans aucun doute des idées nouvelles et Corinne Meillier est là pour le prouver. Invitée dans le cadre d'un voyage sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap en Suède en 2018, la directrice de la Maison d'accueil spécialisée Le Hameau, située à quelques dizaines de kilomètres de Lille, découvre une méthode révolutionnaire, qui va bouleverser l'approche qu'elle avait auparavant des résidents. « En Suède, la plupart des personnes en situation de handicap vit à domicile et recrute elles-mêmes les professionnels qui les accompagnent. Cela semble tellement naturel et évident que j'ai souhaité mettre en œuvre les mêmes méthodes au sein de l'établissement, même si celui-ci accueille des résidents poly-handicapés. » C'est ainsi que débute une aventure un peu folle qui débouchera quelques mois plus tard sur la création d'un cabinet de recrutement dont les résidents sont les acteurs principaux.

Mais cette belle histoire n'a pas été si simple et a nécessité quelques prérequis. Il a fallu tout d'abord recruter les membres de ce fameux cabinet. « Plusieurs résidents ont été rapidement très enthousiastes pour participer au projet, mais il fallait également convaincre les équipes, car en raison du handicap très lourd des résidents, la mise en place des entretiens suppose une certaine organisation. » Tout d'abord, il faut que ces derniers se rendent disponibles, ce qui implique que les responsables des trois pôles de l'établissement soient au courant de la démarche. Autre contrainte : en raison de la difficulté des résidents à communiquer, chaque entretien réclame la présence d'une interface de communication, un salarié chargé de traduire ce que ces derniers souhaitent exprimer.

Une démarche très encadrée

Enfin, devenir recruteur ne s'improvise pas. « Nous nous sommes rapidement aperçus que les résidents ne maîtrisaient pas forcément les codes d'un processus de recrutement, ce qui est tout à fait normal. Nous avons donc fait appel à un cabinet spécialisé qui, au travers de plusieurs sessions, les a formés aux fondamentaux de l'entretien d'embauche : comment lire un CV et mener un entretien. » Il s'est aussi agi d'élaborer des outils très simples pour se déterminer sur les candidats et favoriser le dialogue entre les recruteurs. « Cette démarche a certes pris du temps mais le jeu en valait la chandelle et puis au fil des entretiens, les résidents nous ont montré leur capacité à cerner très rapidement la personnalité des candidats. Incontestablement, ils voient des choses que l'on ne voit pas. » Enfin, le processus de recrutement obéit à une procédure très stricte. Tout d'abord, la direction présélectionne les candidats. Les recruteurs doivent être informés dans un délai idéal de trois semaines à l'avance pour préparer l'entretien. Ces derniers demandent l'annonce, la lettre de motiva-

tion et le CV des candidats. Ensuite, ils définissent au maximum 5 aptitudes et compétences. Ils les classent en aptitudes essentielles ou secondaires. Enfin, ils préparent les questions à poser lors de l'entretien, ainsi qu'une fiche d'évaluation pour noter le candidat. Si ce dernier est déjà présent en CDD au sein de l'établissement, ils rechercheront auprès des autres résidents s'il dispose de compétences et aptitudes nécessaires. Les recruteurs reçoivent deux ou trois candidats au maximum. Ceux-ci sont ensuite classés : le candidat exceptionnel est celui qui possède tous les critères, plus d'autres qui sont apparus au cours de l'entretien. Le bon candidat possède tous les critères essentiels et certains secondaires. Enfin, le candidat moyen est celui qui ne répond qu'à une seule partie des critères. Les recruteurs présentent ensuite leur avis à la direction qui rend une décision toujours partagée et collective.

Des critères enrichis

Depuis le début de cette aventure, pour le moins originale, en octobre 2018, les recruteurs du Hameau, comme ils se nomment désormais, ont permis l'embauche de plus de 10 salariés sur les 50 actuellement en fonction et les métiers représentés sont extrêmement divers : infirmiers, aides-soignants, mais aussi cadre de direction ou encore psychologue. « Cette démarche aux côtés des résidents nous a fait grandir. Aujourd'hui, nous n'imaginons plus recruter sans eux. Les résidents ont des compétences propres et irremplaçables. Grâce à eux, les critères de recrutement ont été enrichis par des critères nouveaux comme par exemple la douceur durant les toilettes. Ce n'était pas des éléments que nous prenions en compte auparavant... »

Du côté des résidents recruteurs, les apports de cette expérience commune sont nombreux. « En participant à ce recrutement, on instaure une autre relation avec la personne qui va nous accompagner au quotidien », raconte Ludovic. Une vision que partage Anthony : « On se sent plus en confiance avec les personnes qu'on a recrutées. » Cette démarche, un peu révolutionnaire dans l'univers très normé du médico-social est sans doute une des illustrations les plus fameuses, que malgré les obstacles, de nouvelles relations entre les professionnels et les personnes accompagnées sont possibles. Une expérience qui devrait d'ailleurs faire de plus en plus d'émules si l'on en croit Corinne Meillier : « Nous encourageons toutes et tous à cette pratique. Oser emprunter des chemins nouveaux apporte de nombreux bénéfices à la fois pour les professionnels que pour les personnes accompagnées. » La directrice souhaite d'ailleurs aller plus loin. Elle réfléchit



actuellement à la mise en œuvre de cette démarche dans d'autres secteurs, comme celui des personnes âgées qui peinent actuellement à recruter et fidéliser ses personnels, mais aussi à une implication des résidents sur le terrain du management. Mais ça, c'est une autre histoire... ■

Antoine Janbon

Séverine, une recrue heureuse

Séverine, 45 ans est une salariée heureuse, à sa place. Recrutée en janvier dernier à la Maison d'accueil médicalisée Le Hameau par les résidents eux-mêmes, en tant que cadre de direction, elle est convaincue d'évoluer au sein d'un établissement à l'avant-garde de l'action sociale. « Lors de mon entretien d'embauche, j'avoue avoir été un peu surprise. Personne ne m'avait prévenue de la démarche, mais à la fin de la discussion, j'ai pris la mesure de toute la richesse de l'exercice et franchement, je me suis demandé pourquoi personne n'y avait pensé avant. » Il faut dire que Séverine connaît bien le secteur. Professionnelle depuis l'âge de 19 ans, elle a occupé de nombreux postes dans l'accompagnement en étant notamment aide médico-psychologique. « La possibilité pour les résidents de choisir les personnes qui les accompagnent au quotidien est absolument essentielle. Ce sont eux les premiers visés et la qualité de cette relation va déterminer la qualité globale d'un établissement. » De plus, selon Séverine, les résidents sont sans doute les plus à même d'identifier les qualités des futurs professionnels. « Ils perçoivent des choses différentes de nous, notamment sur le plan du langage non verbal et de l'attitude. Bien sûr il est toujours possible de se tromper, mais dans la plupart des cas, ils font le bon choix. » ■





DOSSIER

Palmarès
2019
p. 18

Quand les résidents
recrutent les
professionnels p. 20

Prix de la rédaction
« Diriger demain »
p. 24

Rétrospective.
Que sont-ils
devenus? p. 26

15^e Trophée
Direction[s]

L'audace à l'honneur

Sous le haut patronage de :



En partenariat avec :

Un secteur ressource pour le milieu ordinaire, intégrant la logique d'« aller vers », inscrit dans de fortes dynamiques territoriales et partenariales, où les publics sont acteurs de plein droit... C'est un palmarès exceptionnel que celui de cette 15^e édition du Trophée Direction[s]!

Le grand lauréat ? Le Hameau, à Hantay (Nord), géré par l'association Gapas. Où quand les résidents polyhandicapés participent activement au recrutement des équipes, y compris de direction... Un projet « osé » qui a unanimement enthousiasmé le jury. Composé d'hommes et de femmes de terrain, il a tenu à honorer sa mission avec beaucoup d'exigence. Ses maîtres mots ? L'innovation sociale ! Réuni début octobre pour départager quelque 80 candidatures, issues de structures associatives, privées et publiques situées dans toute la France, il s'était mis en quête non pas seulement de pratiques remarquables et reproductibles, mais bien de projets « inspirants traçant de nouvelles voies ». De quoi nourrir d'intenses débats ! Outre le lauréat du Trophée, dix équipes sont récompensées cette année. Un palmarès « trusté » par les acteurs du handicap (comme le Trophée et le Prix des lecteurs), suivis de près par ceux du grand âge. Avec de grands absents : ceux de la protection de l'enfance, qui ont présenté très peu de dossiers...

Donnée qui semble immuable ? La catégorie qui a reçu le plus de candidatures (plus

du tiers) : Adaptation de l'offre aux besoins et attentes des publics. Suivie de près par celle réunissant les projets de promotion de la citoyenneté et de participation des personnes. Nouveauté ? Alors que la catégorie primant les démarches managériales arrivait toujours en queue de peloton, elle remonte à la 3^e place, mais ne représente toujours que deux candidatures sur dix. Devant donc celle rassemblant les dossiers en matière de coopération... En dépit de candidatures de qualité et « engagées pour le faire et vivre ensemble », fidèle à sa ligne de conduite, le jury a tranché : un prix et une mention dans la catégorie Management, deux mentions mais pas de prix en Coopération. C'est donc un défi lancé aux directions pour l'édition 2020!

Noémie Gilliotte

PRIX « DIRIGER DEMAIN »

Le palmarès est complété par le Prix de la rédaction « Diriger demain ». Quelle posture ? Quels défis ? Quels espoirs ?... Les futurs directeurs étaient invités à partager leur vision de la fonction qu'ils s'approprient à exercer. Outre le prix attribué à l'élève directrice (D3S) de l'EHESP, Anaïs Verdin (p. 24), la rédaction a eu un coup de cœur pour le texte « Lettre à moi-même » d'Asher Berros, kiné en reconversion diplômé du Master 2 Moss de l'École de management de Strasbourg, que vous retrouverez dans le prochain numéro. Une chose est sûre, la relève est prête !

Retrouvez les reportages sur les lauréats dans les prochains numéros de Direction[s].

PALMARÈS

Quand des résidents recrutent les professionnels



Hantay (Nord). Depuis un an, les candidats postulant au Hameau doivent aussi convaincre les résidents. Huit d'entre eux participent activement aux entretiens de recrutement des professionnels, y compris de direction. Une démarche d'autodétermination et d'inclusion inédite.

D'un claquement de langue et d'un hochement de tête, Christel signifie son approbation. « C'est important pour toi qu'elle soit douce, c'est ça ? Et toi Anthony, tu es d'accord ? Tu veux ajouter quelque chose ? » Stéphanie Ficheux, monitrice éducatrice à la maison d'accueil spécialisée (MAS) Le Hameau, située à Hantay (Nord), discute, interroge, fait le va-et-vient entre les quatre résidents réunis ce matin-là. Polyhandicapés, Christel Leberre, Anthony Texeira, Jérôme Sagnier et Julien Pourre utilisent chacun un mode de communication non verbale différent : syllabique, Bliss (système utilisant un ensemble de symboles visuels qui représentent le sens des mots et des idées d'une manière directe), tablette... Le rôle de Stéphanie Ficheux est de

jouer l'interface de communication pendant la préparation de l'entretien de recrutement d'une aide-soignante qui aura lieu l'après-midi même.

Une idée venue de Suède

Depuis octobre 2018 en effet, certains résidents de cette structure gérée par l'association Gapas, participent activement à l'embauche des professionnels qui vont travailler auprès d'eux. Baptisée Les Recruteurs du Hameau (lire ci-dessous), cette démarche innovante a été mise en œuvre suite à un voyage apprenant effectué en Suède en mars 2018 par la directrice de l'établissement, Corinne Meillier. « Là-bas, beaucoup de personnes polyhandicapées vivent à domicile et ont des assistants personnels qu'elles peuvent être amenées à embaucher elles-mêmes », explique-t-elle. À son retour, elle soumet l'idée à son équipe. Christelle Crocchel, cadre de santé, est immédiatement séduite. « J'avais un recrutement dans l'heure. J'ai vu venir une résidente à qui j'ai proposé de venir assister à l'entretien, se remémore-t-elle. Je lui ai expliqué que j'allais poser des questions, qu'il ne fallait pas qu'elle me coupe la parole et que je lui laisserais un moment pour interroger la candidate. À l'issue de l'entretien, j'ai fait sortir cette dernière et j'ai demandé à la résidente ce qu'elle en pensait, si elle souhaitait qu'on la prenne dans sa mai-



son, que l'on fasse un essai. Elle m'a répondu oui. » L'équipe de direction a ensuite exposé la démarche à l'ensemble des résidents. Neuf d'entre eux se sont portés volontaires. Les premiers temps, les procédures se mettent en place de manière empirique. « Deux ou trois d'entre eux m'accompagnaient et je leur demandais de noter de 0 à 10, puis nous avons pris le temps d'étudier ensemble les CV des postulants avant pour préparer les questions », décrit Christelle Crocchel.

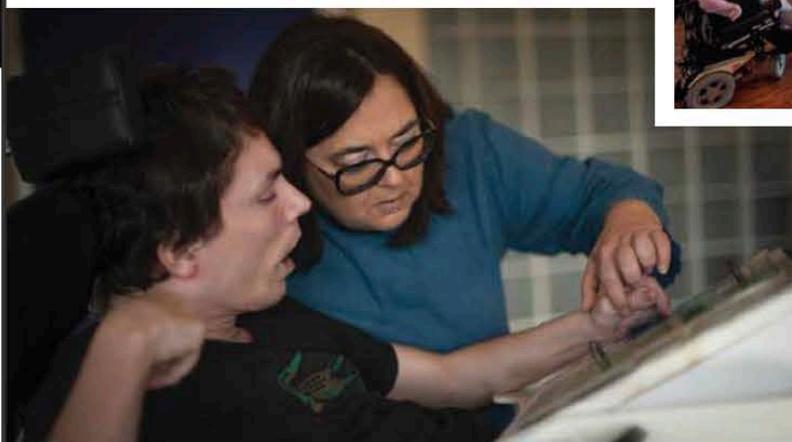
Une équipe convaincue

Séverine Deveugle et Pascal Nowicki, respectivement adjointe de direction et accompagnant éducatif et social (AES), ont été parmi les premiers salariés du Hameau à être recrutés dans ce cadre. « C'était en novembre 2018, témoigne la première. Je n'étais pas au courant. J'ai été à la fois surprise et émue de me retrouver face à eux. Placer le résident au cœur de l'accompagnement et faire en sorte qu'il puisse être considéré comme une personne

Photos: Thomas Gagny pour Directions



L'embauche d'un professionnel se déroule en deux temps : une réunion de préparation où les résidents recrutent les aptitudes et qualités attendues avec Stéphanie Ficheux, monitrice éducatrice (en bleu). Puis l'entretien avec le ou la candidat(e).



avant tout, et non comme une personne en situation de handicap, a toujours été mon leitmotiv depuis que j'ai commencé à travailler il y a 25 ans. J'ai songé "pourquoi n'y a-t-on pas pensé avant". C'est tellement logique et pertinent ! » Pascal Nowicki avait, quant à lui, été informé par le cadre de santé qu'il serait reçu en entretien par des résidents. « On va travailler pour eux, je trouve

normal qu'ils aient leur mot à dire. Quand on parle d'inclusion et d'autodétermination, on est en plein dedans. Et puis c'est très valorisant pour les résidents recruteurs. »

Une procédure sur mesure

Convaincue du bien-fondé de l'expérience, l'équipe du Hameau ressent cependant le besoin d'un outillage méthodologique. Fin

« Pourquoi n'y a-t-on pas pensé avant ? C'est tellement logique et pertinent ! »

2018, Corinne Meillier fait appel à Amaro Carbajal, consultant en ressources humaines, qui connaît bien le Gapas pour en avoir été le directeur général, avant d'ouvrir

son cabinet il y a deux ans. « J'ai tout de suite été emballé par le principe, avec cependant quelques craintes, car au départ je ne savais pas comment m'y prendre », confie-t-il. L'accompagnement s'est échelonné de janvier à mai 2019, à raison de deux sessions par mois. « J'ai travaillé avec deux groupes, sur des séances d'une heure et demie maximum à chaque fois, décrit Amaro Carbajal. Je me suis appuyé sur ce que je propose aux cadres des institutions sociales en formation sur l'entretien d'embauche, et je l'ai adapté. Il est ressorti de nos échanges qu'il était important de mettre en valeur les qualités et les aptitudes attendues du candidat.

Un vrai cabinet de recrutement

Sur la porte de la salle où se déroulent les entretiens, une plaque avec le nom et le logo des Recruteurs. « Très rapidement, l'idée a été de donner une véritable identité à la démarche, de la valriser et d'en faire un authentique cabinet de recrutement », confie Cécile Teurlay, responsable de la communication du Gapas. Dans ce but, elle a animé début 2019 un atelier d'intelligence collective avec les Recruteurs et les professionnels qui les accompagnent pour réfléchir à un nom et une identité

visuelle. « Il est apparu qu'ils avaient le souci de mener ces entretiens de manière très professionnelle, poursuit-elle. Nous nous sommes dit que c'est sur cette dimension du projet qu'il fallait insister et communiquer. Mais ici, la communication n'est pas une fin en soi, elle constitue un vecteur d'inclusion sociale pour les résidents. » Dernière évolution : depuis fin septembre, les Recruteurs du Hameau ont leur page Facebook, créée avec eux et à leur demande, et dont ils sont les administrateurs.



Après la réunion de préparation, les résidents interrogent Cassandra Lemichez, la candidate. « C'est impressionnant de les avoir tous en face de moi, confiera-t-elle en sortant de l'entretien. On sent que c'est vraiment ciblé sur leur prise en charge. »

Photos Thomas Gogny pour Directions.fr

Nous avons beaucoup parlé de ces notions, en quoi elles diffèrent d'une compétence qui sera évaluée la direction. »

Après avoir déterminé celles souhaitées pour différents profils (aide-soignant, aide médico-psychologique...), un temps conséquent a été consacré à la définition des concepts identifiés (douceur, patience, humour...) et à leur représentation, notamment par des images et des symboles, afin d'établir un langage commun entre les recruteurs. « Nous avons également travaillé les attitudes durant l'entretien: l'accueil du postulant, le fait de ne pas se couper la parole, de s'écouter... », poursuit le consultant. Au final, nous avons construit une méthode qui respecte dans les grandes lignes ce qu'est un entretien d'embauche. » La réunion de préparation suit

ainsi un protocole précis, confirme Stéphanie Ficheux : « Nous commençons par lire l'annonce, la fiche de poste détaillée, le CV et la lettre de motivation du candidat. Puis, on recherche les aptitudes attendues, c'est aux recruteurs de les définir. Ils en retiennent cinq, classées par ordre d'importance. » Ce jour-là, ils comptent s'attacher à déterminer si l'aide-soignante reçue est organisée, douce, sympa, amusante et efficace.

Des critères spécifiques

On retrouve Christel Leberre, Anthony Texeira, Jérôme Sagnier et Julien Pourre en début d'après-midi. L'entretien est fixé à 14h30, mais tous sont présents en avance. Cassandra Lemichez, la candidate, patiente dans le couloir. Le fait de connaître Le Hameau

et certains résidents pour y avoir effectué plusieurs remplacements ne l'empêche pas d'être un peu stressée. Stéphanie Ficheux vient la chercher. Comme lors de la préparation, la monitrice éducatrice va assurer l'interface de communication et relayer les questions des quatre résidents. Ce n'est pas le cas lors de tous les entretiens : lorsque ceux-ci sont menés par des personnes dont l'une au moins est en capacité de verbaliser, la ou le professionnel(le) qui les accompagne fait en sorte que ce soit elle qui s'en charge.

« La fiche de poste, tu l'as eue, tu la connais, commence Stéphanie Ficheux à l'attention de Cassandra Lemichez. Ils ont cinq questions à te poser, prends le temps d'y répondre. » Un regard en direction d'Anthony, chargé de répartir les temps de parole, et la monitrice éducatrice poursuit : « Comment organises-tu une toilette ? » La jeune femme est interrogée sur sa façon de travailler, ses qualités... Plus inattendue, une question sur la signification, selon elle, du mot « sympathie », ou encore sur la raison pour laquelle un résident a besoin de douceur.

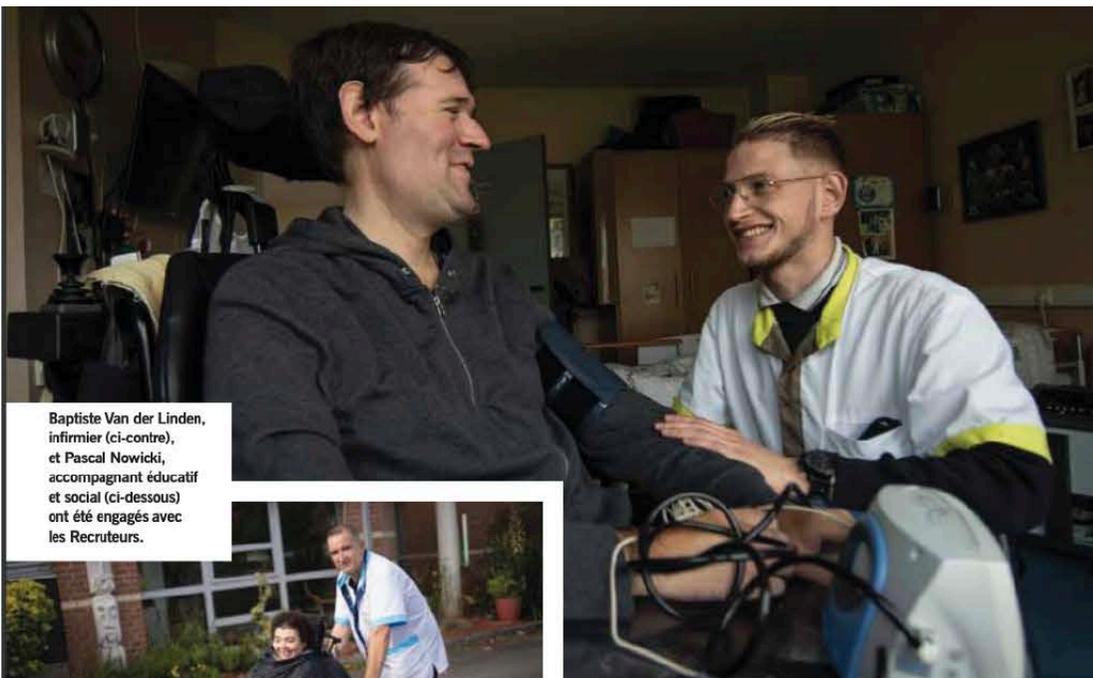
Cette qualité est la première à avoir émergé lors de la formation avec Amaro Carabajal. « Chez les deux groupes, précise le consultant. Personnellement, je n'aurais jamais mis cela en premier. C'est toute la richesse de cette expérience : les résidents ont fait ressortir

des critères rarement mis en avant par les professionnels. » « Ils sont très pertinents dans leur questionnement, ils pensent à des choses que l'on ne prend pas forcément en considération, appuie Séverine Deveugle. Nous sommes vraiment complémentaires. » Pour chaque poste en effet, l'équipe de direction opère une présélection des candidats et en retient deux ou trois pour l'entretien final avec les Recruteurs du Hameau. À qui il arrive de ne pas être en phase avec certains profils ce soit elle qui s'en charge.

Un choix à assumer

Retour dans la salle d'entretien. Cassandra Lemichez a répondu aux cinq questions. « Est-ce que vous voulez ajouter quelque chose ? », leur demande Stéphanie Ficheux. Julien fait un signe. La monitrice éducatrice s'approche de lui. Le jeune homme désigne une image dans son cahier. « Tu voudrais savoir si elle

« Une fois, ils ont rejeté une candidature parce que la personne les infantilisait, ce que je n'avais pas du tout perçu. »



Baptiste Van der Linden, infirmier (ci-contre), et Pascal Nowicki, accompagnant éducatif et social (ci-dessous) ont été engagés avec les Recruteurs.



serait d'accord pour vous accompagner à des matchs de foot ? » La réponse positive de Cassandra ne se fait pas attendre. Anthony souhaite connaître sa position sur les séjours de vacances. « J'en ai déjà fait, et je veux bien en refaire. Et ce n'est pas parce que j'ai un bébé que cela m'en empêchera », lui assure l'aide-soignante.

Celle-ci fait part de ses réactions à chaud à l'issue de l'entretien : « C'était impressionnant de les avoir tous en face de moi, mais aussi très intéressant de découvrir le mode de communication de chacun et de voir que leur handi-

cap n'est pas une barrière pour échanger. Et la question sur la sympathie, on ne me l'aurait pas posée dans un entretien classique, on sent que c'est vraiment ciblé sur leur prise en charge. »

Dans la salle, le briefing a été rapide : sur les cinq aptitudes attendues, Cassandra Lemichez a donné pleine satisfaction aux Recruteurs. Jérôme demande si elle est encore dans l'établissement afin de lui annoncer. « On va attendre un peu, mais elle reviendra pour que vous lui notifiiez », prévient Christelle Crocchel qui les a rejoints. C'est en effet

l'une des récentes évolutions : « Maintenant, ce sont les résidents qui annoncent à la personne si elle est engagée, précise Séverine Deveugle. L'idée est aussi de dire que le recrutement est un choix qu'il faut assumer. »

Fierté et confiance en soi

Après une année d'expérience, l'équipe du Hameau n'envisagerait plus aujourd'hui de procéder autrement et les quelques réticences du départ ont toutes été levées. « Certains résidents se demandaient si c'était leur rôle, et des professionnels si c'était faisable, se rappelle Corinne Meillier. Or, aujourd'hui, on ne saurait plus faire sans eux. L'objectif est de pousser cette notion d'empowerment encore plus loin. Nous avons, par exemple, un projet d'habitat inclusif dans le cadre duquel les personnes pourraient recruter leur auxiliaire de vie, mais aussi pourquoi pas apprendre à la manager, la motiver, finaliser la période d'essai... »

Les effets constatés sur les Recruteurs du Hameau constituent le meilleur argument en faveur de la démarche que le Gapas envisage de déployer à d'autres établissements. « Les personnes accueillies prennent

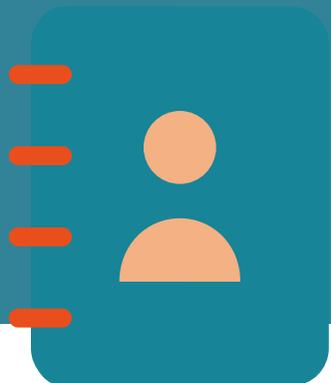
confiance en elles », relève Séverine Deveugle. « C'est important que l'on puisse donner notre avis. Ce n'est pas souvent le cas, là on est écoutés », glisse de sa voix douce, presque murmurée, Ludovic Boidin. « Ludovic est très timide, il n'ose pas parler en public et là au fur et à mesure, il s'affirme, note Christelle Crocchel. Lors de la dernière séance, c'est lui qui a présenté les recruteurs. Il n'aurait jamais osé il y a an. » Jérôme Sagnier évoque sa fierté : « Nous sommes les premiers à être dans cette dynamique. » À ses côtés, Anthony Texeira acquiesce en serrant le poing dans un geste de victoire.

Emmanuelle Chaudieu
Photos: Thomas Gogny

CONTACT
03 20 88 88 00



RETROUVEZ LA VIDÉO
SUR WWW.DIRECTIONS.FR,
RUBRIQUE TROPHÉE



Nous contacter ?



3 rue Joseph Gombert 59496 – HANTAY

Tél. : 03 20 88 88 00

Des informations complémentaires ?

Contactez Séverine Deveugle, Référente des Recruteurs du Hameau : 07 84 03 61 47

lesrecruteursduhameau@gapas.org

www.gapas.org