

Comment commence-t-on à mettre en place le Job Carving dans nos organisations ?

A - Impliquer la direction et les managers de proximité dans le processus

1 - Communiquer sur le Job Carving

2 - Identifier un argumentaire type, et les éléments de langage pour convaincre

3 - Analyser et prendre en compte l'impact financier du Job Carving

- financier
- attirer de nouveaux profils
- modifier les métiers
- tenir compte de l'impact de l'environnement
- SWOT
- engagement, productivité
- RSE
- impact positif
- impact négatif

B - Repenser le contour des postes, des métiers de l'entreprise, et leur définition / description

4 - Eclater le processus de recrutement et les fiches de poste, pour rechercher des compétences (et non plus "un métier")

5 - Cartographier toutes les activités existantes dans l'entreprise (au-delà des postes)

6 - Utiliser ou adapter son SIRH dans le repérage des activités présentes dans l'entreprise

7 - Aider le manager à calibrer le temps passé / à passer sur chaque activité / mission, et ainsi affiner ses besoins lors des recrutements

8 - Définir le plus petit dénominateur commun définissant mon besoin

- passer de "Je cherche un plâtrier peintre" à "J'ai besoin de 20h de peinture + 5h de suivi de chantier + 5h de commercial"
- création
- évolution
- modification des métiers
- impacts de l'environnement

C - Intégrer le Job Carving dans une réelle politique RH

9 - Penser le recrutement en fonction des projets de l'entreprise

10 - Adapter aussi les parcours de formation au Job Carving

11 - Identifier mieux les compétences et savoir-être des personnes et des candidats et les valoriser

12 - Identifier dans l'existant les leviers d'actions

tel salarié veut-il se libérer de certaines compétences : activités, qui peuvent intéresser un autre collègue ou un nouveau candidat

D - Utiliser le Job Carving dans la définition / consolidation de sa Marque employeur

13 - Faire revenir les gens dans l'entreprise autour d'une vrai Marque Employeur

14 - Travailler autour du sens du travail : qu'est ce qui fait que le collaborateur s'engage ?

15 - Imaginer des recrutements pas systématiquement pour 1 ETP à chaque fois

- penser le recrutement pour 0,6 ou 0,7 ETP, et laisser l'opportunité au candidat de compléter son poste avec les activités qu'il souhaite, qui lui plaisent
- laisser s'exprimer les "candidats pépites" et différents

E - Adapter ses processus de recrutement / d'intégration

16 - Revoir la façon dont on conduit les entretiens d'embauche (et d'ailleurs, faut-il toujours réaliser des entretiens d'embauche ?)

17 - Recruter par projet, et non plus par poste / métier

18 - Créer et mettre en place des Bourses de compétences

19 - Imaginer un processus inversé de recrutement

20 - Imaginer un processus de recrutement "à la carte"

- le candidat rédige son contrat de travail optimal, et l'employeur négocie cela avec lui lors de "rendez-vous d'affaires"
- l'employeur présente aux candidats non plus des fiches de poste mais un menu que vont constituer ensemble salarié et employeur

F - Accompagner le salarié dans l'emploi

21 - Réinterroger régulièrement la fiche de poste avec ses salariés

22 - Revoir régulièrement le salarié évoluer sur son poste, pour analyser les écarts entre travail prescrit et travail réel

23 - Faciliter et accompagner la possibilité de "zapping", de sortie-retour de l'entreprise

laisser partir ses salariés, pour leur permettre de "mieux" revenir ensuite, après de nouvelles expériences