



Par Alexandra Caccivio - Publiée le 29/07/2021

Comment CPage se réorganise pour sécuriser des recrutements opérés à un rythme soutenu

CPage aura recruté 70 personnes en 2020-2021. Cette entreprise informatique compte désormais 240 salariés à Dijon. Pour fidéliser les recrues, elle a révisé ses manières de procéder, en mettant en place un parcours d'intégration. Elle a également déployé un parcours de formation des managers qui, en cours, permettra d'avoir «une même façon de piloter les équipes», explique Hannah McIndoe, chargée de projet RH. En appui, elle finance des podcasts, qui permettent en réunion d'équipe d'échanger sur des sujets managériaux (comme la gestion du stress ou la manière de dire non).

Des développeurs, des techniciens chargés du déploiement, des formateurs, des techniciens supports, des commerciaux : ces deux dernières années, CPage n'a cessé de recruter, notamment sur des métiers comme l'informatique où le marché est tendu. L'entreprise, qui compte 240 salariés à Dijon, a ainsi intégré 70 personnes en 18 mois (2020-2021).

L'entreprise, qui équipe les centres hospitaliers de systèmes d'information qu'elle conçoit, a dû réviser sa stratégie de recrutement et d'intégration pour l'adapter à un rythme de recrutement soutenu. L'un des enjeux : fidéliser les nouvelles recrues et éviter le turnover.

Une communauté d'apprentis

«Nous avons beaucoup travaillé sur l'intégration des nouveaux collaborateurs (lire également l'encadré), explique Hannah McIndoe, chargée de projet RH. Nous avons aujourd'hui un planning d'intégration complet, sur trois semaines.» Au programme : un point avec le service RH pour avoir une présentation de l'entreprise, un rendez-vous de 30 minutes avec le directeur général et le directeur du pôle qu'ils intègrent, un point sur la partie qualité et sécurité ou encore une formation au poste.

En parallèle, «nous avons beaucoup développé – c'est une première pour nous – l'apprentissage, en partenariat avec les écoles de la métropole (le Cesi, l'université catholique de Bourgogne, l'IUT, l'Esirem...). Une vingtaine d'alternants arriveront en septembre. Nous sommes en train de travailler sur leur accueil avec les managers et les tuteurs. Nous souhaitons monter une action commune pour créer une communauté d'apprentis qui générera un sentiment d'intégration.»

Un parcours de 24 mois pour les managers

Pour fidéliser les salariés, CPage a également travaillé à la formation des managers, qui «ont des parcours très différents». L'objectif : «créer une cohérence managériale», «une même façon de piloter les équipes», grâce à un parcours de formation de près de 24 mois. «Nous visons un management dans la confiance», avec «de l'entraide», précise Hannah McIndoe.

Parmi les actions conduites pour appuyer le travail des managers, CPage a confié à l'entreprise Oyacast le soin de produire des podcasts spécifiques, au rythme de trois par semaine. Ces podcasts – qui partent de situations relevant de l'anecdote – sont conçus «en lien avec le parcours de formation des managers». «Ils leur donnent matière à échanger avec les équipes sur des sujets qui peuvent être bloquants.» Les thèmes sont divers : la gestion de son temps, la gestion du stress, comment dire non, comment communiquer de manière assertive... «L'idée est que les salariés échangent dessus lors des réunions d'équipe» (qui, selon les services, peuvent être quotidiennes ou hebdomadaires).

Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La cheffe de projet, de son côté, a été chargée de déployer une démarche RSE dont «la première action concrète est une charte éthique, en cours de rédaction», dit-elle. Cette charte sera «un outil de cohésion interne», «un guide», qui donnera des repères pour «se comporter de manière éthique et responsable dans différentes situations professionnelles».

Depuis fin 2020, le service RH a constitué des fiches de fonction, qui sont un outil directement utile aux managers lors des entretiens annuels et qui permettent d'avoir une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). «Tous les collaborateurs se sont auto-évalués sur les compétences attendues sur leur poste, décrit Hannah McIndoe. Cela nous a permis de voir quelles sont les compétences critiques, de monter des formations et d'organiser en interne des transferts de compétences. Et, en entretien annuel, ce travail sur la GPEC permet d'avoir une vision plus structurée des choses, d'expliquer aux salariés pourquoi on leur demande de suivre telle formation.»

L'intégration pendant la crise sanitaire

Pendant le confinement, CPage s'est appuyé sur son service communication pour produire de petites vidéos où, en trois ou quatre questions, les nouvelles recrues peuvent présenter leur parcours, leurs points forts, leurs hobbies... Les premières vidéos ont été diffusées début 2021. Le format a si bien marché que l'entreprise prévoit de continuer. «On s'aperçoit que, en partageant leurs hobbies, les salariés créent des liens au-delà de leur équipe», commente Hannah McIndoe.