

CATÉGORIE - DÉVELOPPEMENT RH

Mise en place d'une nouvelle solution unifiée de recrutement et mobilité



SOPHIE CAMBRE

Diplômée d'une MIAGE, elle entre à LCL en 1999 au sein de la direction informatique. Elle intègre le SIRH en 2007 au sein de la filiale leasing et factoring du Groupe Crédit Agricole SA pour déployer

les premières applications RH Groupe : T@lents, recrutement externe, et PeopleC@re, gestion des talents. En 2010, elle intègre Crédit Agricole SA pour piloter le projet de refonte de la Gestion administrative et de la Paie de LCL, Crédit Agricole SA et CACIB. Fin 2013, elle prend la responsabilité, pour la MOA du Groupe, du projet MyJobs nouvelle solution unifiée de gestion du recrutement externe et de la mobilité interne.



CRÉDIT AGRICOLE

Société cotée, Crédit Agricole SA est l'organe central de contrôle du groupe Crédit Agricole. Son organisation est au service de la stratégie et de la performance du groupe en coordination avec les filiales et les lignes métiers.

Crédit Agricole SA regroupe et anime ses filiales spécialisées, au service des Caisses régionales et des réseaux bancaires du Groupe.

CONTEXTE ET ENJEUX DU PROJET

Le projet MyJobs est né en réponse à deux outils obsolètes dédiés pour l'un au recrutement externe et pour l'autre à la mobilité interne. Le premier outil constituait plusieurs risques dus à la fin de maintenance pouvant avoir un impact direct sur les coûts de maintenance, sur la sécurité et *in fine*, sur l'Image Employeur. La pauvreté

fonctionnelle du second outil laissait prévoir une augmentation du coût de production si des évolutions avaient été engagées.

De plus, des volumes élevés de recrutement externes, dont les **objectifs en 2015** s'élevaient à 4 000 CDI, 3 500 Alternants, 6 000 Stagiaires et Auxiliaires de vacances, 150 VIE (périmètre Groupe Crédit Agricole France) nous incitaient à changer d'outil. Plus de **250 000 CV par an** sont à traiter, et

l'on compte environ **150 000 visiteurs par mois** sur le site Groupe www.my-creditagricole.jobs alimenté par l'outil de recrutement.

Par ailleurs, la mobilité interne devient un enjeu majeur suite à la signature des accords GPEC et des Plans d'adaptation du Groupe.

Dans ce contexte, les enjeux de ces deux processus étaient de développer l'attractivité de Crédit Agricole SA



auprès des étudiants, des jeunes diplômés et des expérimentés mais aussi de générer des candidatures diversifiées et de qualité afin de choisir des profils en adéquation avec les valeurs et la culture de Crédit Agricole S.A. En interne, les enjeux consistaient à promouvoir la culture de mobilité, à maintenir l'employabilité et à permettre le développement des collaborateurs. La volonté de trouver un outil facilitant la transparence pour que les candidats puissent postuler mieux, postuler partout et de n'importe où. Côté RH, l'objectif était de dégager du temps « utile » pour les RH et de partager un outil commun France et International.

Les principes structurants pour le nouveau SI attendu étaient d'offrir une expérience candidat positive et d'accroître les performances de Sourcing (notamment via des liens vers les réseaux sociaux) avec le maintien du niveau d'automatisation entre le SI recrutement actuel et le SI Paie, mais aussi en passant par des coûts et une évolutivité maîtrisés. Pour cela une solution a été retenue : la **mutualisation recrutement et mobilité**.

RÉALISATION DU PROJET

Le projet MyJobs avait pour objectif de mettre en place une nouvelle solution **unifiée de gestion du recrutement externe et de la mobilité interne** pour Crédit Agricole SA et 20 de ses filiales en France et à l'international. Au total, cela représente 500 utilisateurs RH et 75 000 collaborateurs concernés.

MyJobs devait donc prendre en charge l'ensemble des étapes allant de la création et la publication d'offres d'emploi jusqu'à l'édition de contrat avec enregistrement des données né-

« Intuitive, simple et pratique, l'appli MyJobs donne un temps d'avance aux collaborateurs dans leur mobilité ! »



cessaires à l'embauche et à l'alimentation de la paie.

La nouvelle solution supportée par le produit T@lentSoft en mode SaaS a permis de mettre en place :

- un back office partagé par les utilisateurs RH des filiales Crédit Agricole SA
- un front office externe Groupe et des front office externes pour certaines entités
- un front office interne unique Groupe
- une application mobile pour les collaborateurs du Groupe

ORGANISATION DU PROJET ET MOYENS MIS EN PLACE

Les acteurs du projet réunissaient d'une part **une équipe projet Groupe** qui pilotait et coordonnait le projet en relation directe avec l'éditeur de la solution (un responsable métier Recrutement / un chef de projet métier Mobilité / un chef de projet MOA / un chef de projet MOE). D'autre part nous avons **un chef de projet dans chaque filiale déployée** qui représentait son entité, participait aux ateliers et comités, et assurait le relai dans son entité. Enfin, nous comptons **un chef de projet chez l'éditeur**.

Le projet s'est déroulé en **trois étapes :**

Conception du socle fonctionnel commun en mode participatif : co-construction à travers de ateliers fonctionnels équipe projet groupe et les chefs de projet filiales et éditeur.

Des ateliers techniques en parallèle de la conception pour assurer l'intégration dans le SI.

Des ateliers métier connexes pour assurer la coordination avec les processus métiers, la conduite du changement et l'organisation de la bascule.

LES SPÉCIFICITÉS DU PROJET ET LES POINTS INNOVANTS

L'outil est **unique pour toutes les entités** et bénéficie d'une adhésion unanime des filiales. L'usage d'un outil **en mode SaaS** est une première pour le Groupe. Etant **unique pour la mobilité interne et le recrutement**, l'outil est axé sur la simplicité.

En plus de l'application dédiée au recrutement externe déjà disponible, en mars 2015, Crédit Agricole S.A. innovait en lançant la version française de la première application de bourse de l'emploi interne pour smartphone : MyJobs (version anglaise juin 2015).

Cette application permet aux collaborateurs de gérer leur mobilité professionnelle depuis leur smartphone personnel: consulter les offres, créer et recevoir des alertes, et de postuler ! Il suffit de créer un compte sur le site MyJobs accessible depuis le poste de travail des collaborateurs puis de télécharger l'application.

DIFFICULTÉS, CONTRAINTE ET SOLUTIONS APPORTÉES

Les difficultés se sont situées à plusieurs niveaux :

Rester dans le standard contraint par le mode SaaS nous a obligé à faire des arbitrages systématiques en comité de pilotage et à mettre en place une relation suivie avec l'éditeur pour faire entrer les demandes spécifiques dans la road map standard.

Difficulté de l'éditeur à mener des projets de la taille de MyJobs sur la totalité du processus de recrutement et à l'international. Pour y faire face, le pilotage a été pris en charge par l'équipe projet Groupe (planification, gestion des risques) avec un suivi rapproché.

Intégrer une solution SaaS dans un SI complexe et très spécifique (ex : interface avec la Paie ou système d'authentification). L'anticipation, l'identification des experts et la gestion des sujets complexes en sous projets dédiés ont permis de mener à bien cette étape.

Maintenir l'adhésion des filiales, pour cela nous avons mis en place des communications régulières et des formations.

Obtenir l'adhésion de la MOE Groupe à un projet RH en mode SaaS, intégration du Chef de Projet MOE dans l'équipe projet centrale Groupe.

FUTURES ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

Les évolutions du projet se sont orientées vers l'international. En 2015, MyJobs a été déployé en Belgique, en Suisse, en Allemagne, en Irlande, en Angleterre, au Maroc, à Hong Kong, aux USA, au Japon et à Singapour. MyJobs est désormais disponible en français, en anglais et en allemand. Le déploiement en Italie, en italien, est en cours.

Un déploiement est envisagé en 2016 en Pologne, en Serbie et en Egypte.

RÉSULTATS

Résultats attendus	Résultats obtenus
<p><i>Un outil :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • simple et standard • gérant à la fois les process de recrutement et de mobilité, • efficient pour l'utilisateur RH, • assurant une expérience candidat & collaborateur positive, • pour un coût maîtrisé. 	<p>Les objectifs ont été atteints à 100%</p> <p>Les retours qualitatifs sont positifs</p> <p>Les retours quantitatifs démontrent l'intérêt de MyJobs et sa facilité d'utilisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plus de 7 000 offres créées dont 800 offres à l'international • Plus de 100 000 candidats et plus de 220 000 candidatures externes • Plus de 23 000 collaborateurs connectés et plus 11 500 candidatures internes

