

Expérimentation d'un outil de pré-recrutement pour les volontaires du service civique aux Finances publiques (DGFiP)



Bureau Recrutement, Formation et Développement des compétences

Sommaire

1) Mise en œuvre du service civique à la DGFIP et contexte ayant mené à l'expérimentation

2) Expérimentation de Goshaba pour le pré-recrutement de volontaires en Île-de-France

3) Bilan et suite donnée à cette expérimentation

1) Mise en œuvre du service civique à la DGFIP et contexte ayant mené à l'expérimentation

Le service civique à la DGFIP : les missions et les contrats proposés

DGFIP, agréée par l'Agence
du service civique (ASC) depuis
2015

- contrats de 8 mois proposés lors de deux vagues de
recrutements au printemps et à l'automne N
- 24 heures de mission par semaine.

1 mission
validée par l'ASC

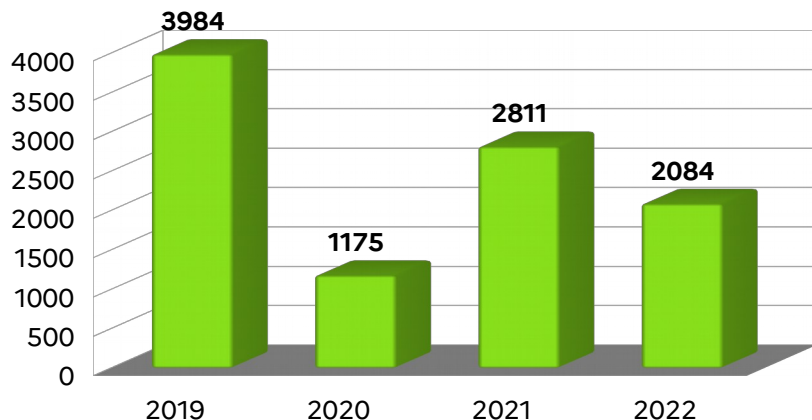
Pré-accueil, démarches en ligne,
promotion de
l'administration numérique
auprès des usagers des Centres
des Finances publiques

Contexte ayant mené à la recherche d'une solution alternative pour attirer les jeunes



Chute marquée des candidatures (2020 mise à part en raison de la crise sanitaire)

Evolution du nombre de candidatures recueillies (site ASC)



Malgré le renforcement du volet communication, confirmation de la baisse sensible du nombre de candidatures en 2022 ne permettant pas de recruter des volontaires à hauteur des potentialités allouées.

2) Expérimentation de Goshaba pour le pré-recrutement de volontaires en Île-de-France

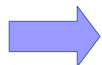
Expérimentation d'un outil de pré-recrutement de volontaires via les sciences cognitives

Objectifs de notre démarche :

- Faciliter la procédure de recrutement pour les candidats (sans CV et LM)
- améliorer la marque employeur de la DGFIP et attirer plus de candidats
- faire gagner du temps aux recruteurs
- renforcer le recrutement inclusif



- jeux cognitifs en fonction des soft skills identifiées (mémoire, émotions et adaptation pour les volontaires)
- scoring des candidats



Outil
développé par la
start-up Goshaba



Couplé avec une solution de
sourcing sur réseaux sociaux
(Bonanza)



Périmètre : 50 postes à pourvoir entre février et avril
2023 auprès de 9 directions d'Île-de-France



Goshaba



DGFIP



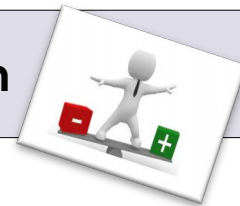
Bonanza

Modalités de mise en œuvre de cette expérimentation



3) Bilan et suite donnée à cette expérimentation

Bilan de cette expérimentation



Des résultats encourageants en termes de candidatures et de recrutements :

- 244 candidatures reçues via l'outil (X 6 par rapport à 2022) ;
- 33 volontaires engagés (X 8 par rapport à 2022).

Des retours toutefois contrastés des directions expérimentatrices :



Les + :

- plus de candidatures
- dispositif ludique et innovant en lien avec le public ciblé
- image dynamique et moderne de la DGFIP
- des candidats recrutés qui ne l'auraient pas été sur CV et/ou avec une lettre de motivation

Les - :

- davantage de désistements ou de personnes non éligibles au service civique
- relance des candidats pour réaliser le parcours alourdissant la procédure de recrutement
- scores cognitifs exploités à la marge
- volontaires partagés sur le fait que les jeux ont reflété leurs savoir-être pour réaliser une mission

Suites données à cette expérimentation

Scores cognitifs peu
utilisés par les recruteurs
pour la sélection, en raison
notamment d'un nombre
non suffisant de candidatures



Non-reconduction de la
solution proposée par
Goshaba

Maintien du partenariat avec
Bonanza => sourcing via les
réseaux sociaux étendu au
bénéfice de toutes les directions
de la DGFIP

Quelques conseils

Sur le recours aux jeux cognitifs :

- importance de travailler sur une forte volumétrie pour exploiter au maximum les potentialités du scoring



D'une manière générale :

- être curieux
- expérimenter
- oser se lancer !
- tirer un bilan et ses conséquences même si ce n'est pas dans le sens espéré