

«Work at first sight»: quand la BCF Arena se mue en cabinet de recrutement

La patinoire de Fribourg accueillait ce mardi un concept d'entretiens professionnels sans CV



Pour chaque édition de Work@firstsight, un nouveau lieu insolite ouvre ses portes aux entretiens, ici la BCF Arena. © Charly Rappo

Rémi Alt

Publié hier

Temps de lecture estimé : **5 minutes**

Emploi » Drôle de décor pour un entretien d'embauche que celui des loges VIP d'une patinoire. C'est pourtant celui qu'ont choisi Sylvie Descloux et Vanessa Grutter comme théâtre de la troisième édition de Work@firstsight.

Ce concept tend à favoriser la rencontre entre les différents acteurs du marché du travail, le tout en évitant dans un premier temps trop de formalités. Pour s'en assurer, chaque édition se déroule dans un nouveau lieu insolite.

Les personnes à la recherche d'un emploi doivent s'inscrire avant chaque événement, avec quelques critères impératifs liés au poste qui les intéresse. Par exemple, avoir le permis de conduire, des compétences dans une certaine langue ou une formation de base dans un domaine précis. Puis elles obtiennent un rendez-vous pour un entretien avec une entreprise inscrite pour l'événement. La discussion se déroule alors à une table, entourée de celles des autres employeurs et chercheurs d'emploi.



«Avec ce procédé, on en revient à l'authenticité d'un contact humain», souligne Sylvie Descloux. Et Vanessa Grutter de compléter: «Le savoir-être est la clé du succès. Des formations peuvent être effectuées a posteriori, tout

comme l'expérience s'accumule.» En outre, la démarche invite à revoir la politique traditionnelle des ressources humaines (RH) et à la recentrer autour des compétences comportementales.



«Avec ce procédé, on en revient à l'authenticité d'un contact humain»

Sylvie Descloux

Les deux entrepreneuses, dotées d'expérience dans les ressources humaines, y voient également une opportunité d'évoluer avec les nouveaux défis de l'embauche. «Avec l'avènement de l'intelligence artificielle, les lettres de motivation ne sont plus aussi pertinentes. Ces discussions humaines en face-à-face cassent cette sélection biaisée.» Au-delà de cet aspect, c'est l'occasion d'un «réseautage entre ressources humaines des différentes entreprises», insiste Sylvie Descloux.

Lire aussi :

14 millions d'emplois à la trappe sous l'effet de l'intelligence artificielle

Pour participer à l'événement, les entreprises doivent réserver une table autour de laquelle viendront se présenter les différents chercheurs d'emploi. Le prix pour un stand débute à 1500 francs, un montant «avantageux pour l'organisation proposée», souligne Sylvie Descloux. «Le retour est là, on espère un taux d'engagement d'environ 20% à la lecture de nos premiers chiffres», indique-t-elle encore.

Miser sur la rencontre

Sur place, onze entreprises attendent une huitantaine de participants. Parmi elles, la firme Schindler, qui participait ce mardi à son premier événement Work@firstsight. «Ce système où tout est organisé, c'est le grand luxe», assure Florentine Neeff Büchli, consultante des ressources humaines pour la Suisse romande chez Schindler. Elle affirme d'ailleurs avoir trouvé des profils intéressants.

«Il nous est arrivé d'engager des boulangers qui sont devenus de formidables monteurs en ascenseurs!»

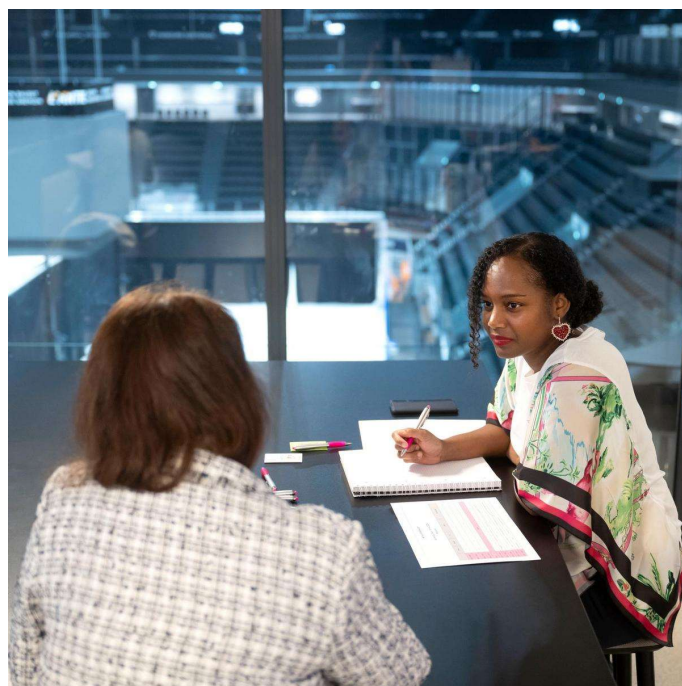
Florentine Neeff Büchli

«On a besoin de certaines compétences, mais c'est important de centrer la discussion sur la personne à qui l'on a affaire», souligne Florentine Neeff Büchli. «Il nous est arrivé d'engager des boulangers qui sont devenus de formidables monteurs en ascenseurs!» Une façon moins traditionnelle qui exige de la représentante RH de sortir de sa zone de confort.

D'après elle, les enjeux derrière ces discussions sont multiples. «Il en va non seulement des postes à repourvoir, mais aussi de l'image de l'entreprise, qui se montre aussi plus ouverte», pointe-t-elle. «Et puis, ce sont les rencontres qui font que ça fonctionne.»

Et ce n'est pas Jérémy Stauffacher et Patrice Kolb, de l'entreprise Stauffacher charpente SA, qui diront le contraire. Venus observer le déroulement des discussions sur place, ils hésitaient à s'inscrire pour la prochaine édition. «Nous étions sceptiques face à cette approche, étant donné que nous cherchons à recruter pour un métier technique», explique Jérémy Stauffacher, codirecteur de la société.

Mais l'aspect local et l'informel des rencontres ont su piquer la curiosité des deux hommes. «Les gens qui n'ont pas de CFC ont aussi une chance», soulève Patrice Kolb, directeur du secteur panneaux solaires. Il renchérit: «Dans le secteur de la main-d'œuvre, il peut également être plus compliqué de se vendre avec une lettre.» De fait, les deux représentants se sont dits séduits par l'expérience.



Sur de bons rails

Un des huitante chercheurs d'emploi a accepté de témoigner anonymement sur son expérience. En cours d'emploi et avec une carrière bancaire à l'international derrière lui, il a pris part à l'événement dans l'espoir de trouver une entreprise à taille humaine et a pu s'entretenir avec la Banque Raiffeisen. «Cette approche fait ressortir les compétences des gens», explique-t-il. «On peut ensuite les compléter avec des formations. C'est une vision plus large qui démontre un vrai leadership.»



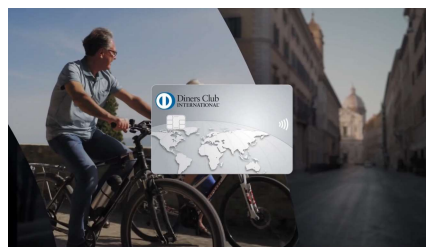
C'est pour retrouver le lien humain avec le client qu'il s'est présenté à la BCF Arena. Bien que le programme Work@firstsight soit selon lui authentique et innovateur, il y voit encore une certaine marge d'amélioration. «L'entretien est resté quelque peu traditionnel, mais je pense qu'il faut laisser le temps aux entreprises de se familiariser avec le concept. Il ne faut pas oublier que malgré les dernières technologies, le rapport humain reste au centre.»



publicité

Le grand Swiss-quiz

Participez au Swiss-quiz sur le lait suisse et la durabilité



publicité

Offre cartes de crédit

Diners Club Class: Concierge Service et salons d'aéroports compris



publicité

MAKE WAVES.

Fais des vagues avec la MINI Cabrio. 

Je participe!

En savoir plus

VERS L'OFFRE
