



● **Succès RH**

**Espacil : recruter
dans le secteur de
l'habitat social**

SOMMAIRE

1 • Présentation d'Espacil

2 • Les défis de recrutement

- Recruter des profils avec une sensibilité sociale
- Gérer une attractivité territoriale inégale
- S'équiper pour améliorer l'expérience candidat
- Développer une politique sociale attractive

3 • Présentation de We Recruit

Présentation

Depuis 65 ans, Espacil, sous les marques Espacil Habitat et Espacil Accession, propose aux collectivités et à ses clients des réponses personnalisées en matière d'habitat. En favorisant le logement pour faciliter l'emploi et en contribuant aux enjeux d'éco-habitat, de renouvellement urbain et de mixité sociale, il participe pleinement au développement des territoires.



400
collaborateurs



Présent sur 3
territoires avec
15 points
d'accueil



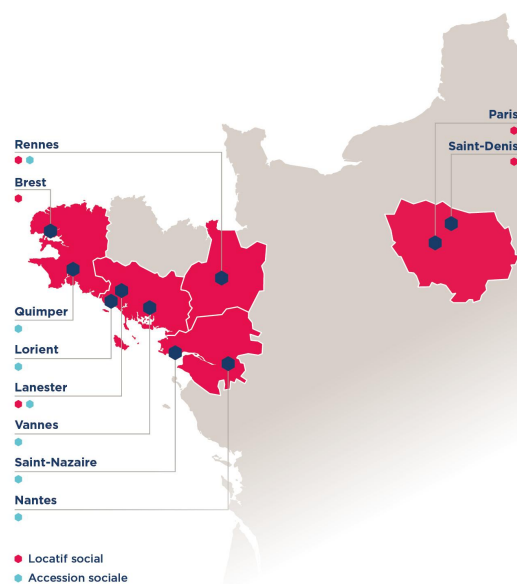
150
recrutements
par an en
moyenne



Une équipe RH
de **11 personnes**

Entreprise Sociale de l'Habitat au sein d'Action Logement Immobilier, Espacil Habitat propose des logements en location pour tous les publics, en résidences dédiées aux jeunes, aux seniors ou aux personnes en situation de handicap (en gestion directe ou déléguée à un tiers) et des logements en accession aidée à la propriété. Historiquement Rennais, Espacil Habitat gère aujourd'hui plus de 25000 logements locatifs dans plus de 281 communes en Bretagne, en Loire-Atlantique et en Île-de-France.

Acteur majeur de l'accession aidée à la propriété et de l'accession coopérative en Bretagne et Loire-Atlantique, Espacil Accession, met en œuvre des solutions sécurisées permettant au plus grand nombre de devenir propriétaire d'un logement neuf.



Défis de recrutement

Recruter des profils avec une sensibilité sociale

Contrairement aux attentes du secteur de l'immobilier classique où l'on privilégie les profils très commerciaux, Espacil est davantage à la recherche de candidats motivés par des valeurs sociales. Ces derniers, acteurs du bien vivre ensemble, seront amenés à développer et proposer des solutions de logement pour tous les publics, particulièrement pour les salariés et pour les plus modestes. Il s'agit d'aider ces publics en développant un "immobilier humain". Les recruteurs d'Espacil recherchent également une adéquation entre le profil du candidat et le secteur géographique, parfois socialement sensible, où il sera amené à exercer sa mission.

L'autre différence avec l'immobilier traditionnel, c'est le mode de rémunération. Chez Espacil, les salaires sont majoritairement fixes, exception faite des fonctions commerciales. Les candidats à la recherche d'une activité fortement commissionnée pourraient ne pas s'y retrouver.

L'équipe RH d'Espacil mise avant tout sur les profils à la recherche de valeurs sociales au travail. Pour déceler cette qualité chez les candidats, elle implique les managers lors des processus de recrutement. L'adoption du logiciel We Recruit a facilité ce travail d'équipe grâce à ses fonctionnalités de recrutement collaboratif. Aujourd'hui, les managers s'impliquent dans la préqualification des CV et donnent un avis en commentant les fiches des candidats au sein du logiciel. Ils apportent un autre regard et peuvent attirer l'attention sur des CV qui n'auraient pas immédiatement convaincu les recruteurs. L'utilisation de We Recruit facilite aussi les échanges entre l'équipe RH située à Rennes et les managers travaillant dans les autres implantations.

Gérer une attractivité inégale selon les implantations

La marque employeur d'Espacil n'a pas la même résonance en fonction des implantations. L'ESH est très connue en Bretagne. La simple publication d'une offre d'emploi sur le site carrière et sur les sites d'emploi gratuits suffit à engendrer de nombreuses candidatures. Le secteur nantais, pourtant à proximité, est en revanche plus tendu et il devient plus compliqué de trouver des candidats qu'auparavant.

Quant au recrutement en Île-de-France, il est également différent. La multiplicité des acteurs du logement social sur le secteur, la volatilité des candidats et les niveaux de rémunération plus importants rendent la tâche plus complexe. La rémunération pouvant être un frein pour les profils diplômés avec expérience en Île-de-France, Espacil a récemment fait le pari de s'éloigner des profils traditionnels et s'orienter sur des profils plus atypiques, animés par l'approche sociale de leur métier. Toujours épaulée par les managers et leur connaissance du terrain, l'équipe RH va surtout privilégier un savoir-être. Les candidats retenus sont ensuite formés en interne auprès des collaborateurs plus expérimentés. Cette stratégie de sourcing a désormais fait ses preuves avec des recrutements de qualité.



Guide pratique : comment impliquer vos managers dans les recrutements

20 pages pour maîtriser le recrutement collaboratif : conseils, bonnes pratiques, outils à compléter et à imprimer...

Télécharger gratuitement

S'équiper pour améliorer l'expérience candidat

En accord avec sa vocation d'utilité sociale, Espacil a à cœur de considérer les candidats avec la même attention que ses locataires et ses salariés. Avant l'adoption de We Recruit, les outils internes ne permettaient pas un suivi optimal des candidatures. Les candidatures étaient gérées avec une messagerie commune à tous les départements. Les diverses observations et informations récoltées durant le processus de recrutement étaient notées directement sur les CV et dans les dossiers papiers, avec un risque réel de perte d'informations ou d'oubli de réponse aux candidats. Aujourd'hui, grâce au suivi des candidatures avec We Recruit, tous les candidats ont un retour.

Ceux dont le CV ne passe pas la préqualification reçoivent automatiquement un mail de refus. L'automatisation de cette étape fait économiser du temps aux recruteurs. Ils sont ainsi plus disponibles pour les candidats plus avancés dans le recrutement, auxquels l'équipe RH fait systématiquement un retour personnalisé par téléphone.

Les outils du recruteur :

Le logiciel ATS, tout ce qu'il faut savoir sur cet outil de recrutement

[Lire l'article](#)

Le site carrière : l'écrin de la marque employeur

[Lire l'article](#)

Développer une politique sociale attractive

Espacil a mis en place des actions RH pour créer un cadre de travail épanouissant, contribuant à son attractivité :

- Un parcours d'intégration complet avec la présentation de l'entreprise, la découverte des outils métiers et la visite du patrimoine.
- Des moments d'échange et de convivialité pour créer du lien entre collègues.
- Un Comité Social et Économique dynamique proposant des œuvres sociales et culturelles.
- Des journées professionnelles « Vis ma vie » entre collaborateurs.
- Un groupe actif pour suivre la Qualité de Vie au Travail.
- Une association sportive.

À la rémunération s'ajoutent des avantages très attractifs : compte épargne temps, nombre important de jours de RTT, un 13^e mois, l'intéressement et la participation, une prime d'ancienneté, une prime de vacances, des chèques déjeuner et un plan épargne retraite collectif (PERCO). 3,8 % de la masse salariale sont investis dans la formation et la politique de mobilité interne ouvre des perspectives aux salariés. Tous ces atouts sont mis en avant sur la page d'accueil du [site carrière d'Espacil](#).

"We Recruit est un logiciel au prix accessible qui permet un gain de temps important allant jusqu'à plusieurs jours par mois chez Espacil, comparativement à notre ancien mode de fonctionnement. L'un des plus gros avantages est de pouvoir impliquer facilement les managers lors des recrutements. Ils en sont eux-aussi très satisfaits du logiciel, plus efficace et plus fluide qu'auparavant."

Roxane Chopin,
chargée de recrutement.





Notre mission

"Réenchanter le recrutement, pour tous"

Nous concevons un logiciel qui optimise l'expérience de toutes les parties prenantes d'un recrutement. Oui, vraiment toutes !

● Recruteurs

Un outil de travail spécialisé pour les métiers du recrutement, intuitif et, ce qui ne gâche rien, joli !

● Managers

La prise en compte des opérationnels qui interviennent dans les recrutements et qui n'ont pas ou peu de connaissances RH.

● Candidats

Un soin apporté aux interfaces utilisées par les postulants et une optimisation des processus de recrutement pour aboutir à l'expérience candidat optimale.

www.werecruit.io

02 30 96 67 56

Ce livret a été réalisé par la société We Recruit à la suite d'une interview de Roxane Chopin, chargée de recrutement chez Espacil. Nous la remercions chaleureusement. Merci de nous contacter à l'adresse mlecouey@werecruit.io avant de le diffuser ou d'en citer des extraits.

Icônes et illustrations réalisées par [Freepik](#).

WE RECRUIT, 6 rue d'Ouessant, 35760 Saint-Grégoire