

Le blog recrutement de la Police Nationale

« Parler de nos métiers les rend crédibles et les valorise »

La Police Nationale ose le blog ! Entretien avec Jean-Michel Illionnet, chef de mission de l'animation des politiques de recrutement, Police Nationale. Une expérience intéressante qui contribue à faire évoluer l'image de l'institution.

Qu'est-ce qui vous a décidé à lancer le blog métiers de la Police Nationale ?

Depuis le début des années 2000, nous avons le souci d'assurer une veille technologique pour ne pas être dépassés par rapport à nos cibles prioritaires de recrutement (essentiellement les jeunes de 18-30 ans). Nous nous devons de coller au plus près de leurs habitudes si nous souhaitons faire progresser les candidatures. Nous avons commencé par des chats recrutement (une dizaine réalisés depuis 2004). Cela a été une expérience très favorable qui nous a montré qu'il existait une forte demande d'informations. De manière étonnante, sur plus de 10 000 messages reçus, nous n'avons pas eu pas de questions négatives ou insultantes. Nous avons ensuite suivi le phénomène des blogs personnels de candidats avec attention et cela nous a poussé à élaborer avec un prestataire, Canalchat, notre propre blog métiers. Le principal argument dans notre recrutement est la diversité des métiers proposés. Sur notre blog¹, l'internaute retrouve cette diversité à travers les témoignages de différents professionnels. Actuellement, on trouve cinq contributeurs issus de différents corps (Brigade Fluviale, BAC, CRS, etc.). Chaque mois, des nouveaux professionnels interviennent. Nous proposons également de confronter une fiction TV (*Les Experts*, *Julie Lescaut*) à la réalité des professionnels.

Quels types de précautions avez-vous pris ?

Nous avons pris deux types de précautions : les contributions des professionnels sont validées par le service recrutement. Jusqu'à présent, seuls des détails ont été modifiés. Si un professionnel évoque un problème (manque d'effectifs, de moyens...), on le laisse passer tant que cela n'est pas fait dans un mauvais esprit. Cela ne sert à rien de censurer des problèmes que l'on connaît et dont la Po-

lice Nationale est consciente. Nous venons de la transparence. Deuxième précaution : Canalchat relit les commentaires qui doivent respecter la charte de bonne conduite publiée sur le blog. Dans 99,5% des cas, les commentaires sont publiés tels quels. Nous avons reçu très peu de critiques. En général, les messages proviennent de personnes qui admirent plutôt la Police. On constate également que certains contributeurs sont de la « maison ». En général, ils positivent, complimentent et apportent des éclairages complémentaires. En interne, deux craintes avaient été émises par le service des ressources humaines : veiller à ce que le blog ne soit pas la vitrine d'un syndicat par souci d'équité et à ce que les professionnels qui allaient blogger soient irréprochables au niveau de leur dossier disciplinaire. Le lancement du blog a été une décision stratégique qui a été prise directement au plus haut niveau.

Quelques mois après son lancement, êtes-vous satisfait ?

Pour moi, ce blog est non seulement une bonne opération de communication externe mais également interne. Le blog valorise les fonctionnaires de police, la direction et, de manière plus générale, contribue à donner une image plus moderne de l'institution. Que l'on puisse parler ainsi de nos métiers, cela les rend crédibles et les valorise. Un syndicat de police a même souhaité faire un lien vers notre blog estimant qu'il rend bien compte de la réalité des métiers. Lancé mi-mai 2006, le blog reçoit environ 500 visiteurs uniques par jour et la fréquentation est en augmentation constante malgré les vacances. Nous avons la possibilité de mesurer les demandes de documentation via le blog et nous suivons également les statistiques des mails reçus par les recruteurs en région indiqués sur le site. Selon moi, nous

ne prenons pas vraiment de risque du fait que les contributions sont visées et de l'existence d'une charte des contributeurs. On ne peut qu'être gagnant. Et en plus, le rapport qualité/prix d'un tel support de communication est imbattable. Mais je reconnais que la Police Nationale est une institution où il existe un réel respect de la hiérarchie et des règles. Peut-être qu'un tel blog n'est pas transposable tel quel pour une entreprise ■

Mode d'emploi d'un blog RH selon Canalchat*

Pour qui ?

Cet outil peut être intéressant pour toutes les entreprises ou institutions qui proposent des métiers variés, souvent méconnus, et pour lesquels elles rencontrent des difficultés à recruter. Un blog RH est adapté pour mieux faire saisir la réalité de leurs métiers.

Comment ?

> Laisser une liberté totale, dans la mesure du possible, aussi bien aux contributeurs qu'aux internautes afin de rompre avec les discours trop institutionnels, trop cadrés, trop validés. Le blog doit devenir un véritable outil de communi-

tion et de dialogue.

> Choisir des contributeurs qui ont vraiment envie de parler de leur métier et sont prêts à s'investir.

Pourquoi ?

La valeur ajoutée d'un blog est triple :

- > présenter d'un point de vue humain la diversité et le quotidien des métiers d'une entreprise
- > dépasser les clichés et les a priori
- > instaurer un dialogue sur le long terme via les commentaires des internautes et les réponses des professionnels.

*Canalchat est spécialisée dans le chat événementiel avec des personnalités de tous horizons (dirigeants d'entreprises, DRH, sportifs, artistes, personnalités politiques, etc.).

¹ <http://www.blog-police-recrutement.com/>