

> ACTION

pour l'emploi et la formation

La méthode de recrutement par simulation

Objectif

La méthode de recrutement par simulation (MRS) repose sur des mises en situations professionnelles des candidats permettant d'évaluer, non plus leurs qualifications, mais leurs « habiletés » nécessaires au poste proposé. Cette méthode permet de ne pas se limiter aux critères habituels de recrutement que sont le diplôme et l'expérience.

Une habileté, qu'est-ce que c'est ?

Les habiletés constituent l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail. Elles sont transférables d'une situation à une autre ou d'un emploi à un autre. Les habiletés peuvent donc être développées dans le cadre professionnel ou en dehors, et ne transparaissent pas forcément dans le CV du candidat. Par exemple, un passionné de jeux vidéo pourra avoir développé sa vigilance, une rapidité de réflexion et d'exécution utiles au poste d'opérateur sur machine à commandes numériques.

Depuis sa création, la méthode a permis d'identifier vingt-six habiletés couramment recherchées par les entreprises, exemples :

- > Comprendre et respecter des normes et des consignes ; > Travailler sous tension
- > Mener une action dans la durée ; > Travailler en équipe ; > Agir dans une relation de service

En quoi cela consiste ?

Le recrutement par simulation s'opère en plusieurs étapes :

- **L'analyse du poste de travail**, réalisée par l'équipe spécialisée de Pôle emploi, en concertation avec l'employeur, pour identifier les caractéristiques et les contraintes des postes de travail à pourvoir et définir les habiletés requises.
- **Les exercices pratiques, mis au point par Pôle emploi**, recréent par analogie les conditions du poste de travail à pourvoir. Ils permettent d'observer et d'apprécier la façon dont les candidats abordent et résolvent les difficultés du poste. Ils sont créés à partir de l'analyse des postes ou des métiers concernés.
- **Chaque candidat réalise, seul ou en groupe**, un ensemble d'actions concrètes. Il doit respecter une organisation de travail, réaliser des tâches en respectant des normes et des consignes pour obtenir un résultat précis. S'il y parvient, sa candidature est présentée à l'employeur.



> ACTION

pour l'emploi et la formation

Deux modalités de mise en œuvre

Si l'employeur souhaite utiliser la MRS, le conseiller Pôle emploi évaluera avec lui si la méthode est pertinente par rapport à ses besoins. Puis il lui proposera la modalité de mise en œuvre la mieux adaptée à son entreprise, ses postes, ses délais.

1. Recruter « au fil de l'eau »

- > Pour un recrutement sur un métier pour lequel Pôle emploi mène régulièrement des recrutements, il est proposé à l'entreprise d'utiliser une des plates-formes de vocation (PFV) de Pôle emploi. Elles utilisent exclusivement la MRS pour évaluer et sélectionner des candidats intéressés par des métiers pour lesquels les entreprises recrutent régulièrement.
- > Cette démarche s'applique à des petits volumes de recrutements et permet de répondre rapidement aux besoins de l'entreprise.

Les plates-formes de vocation sont utilisées pour les métiers en tension, notamment dans les secteurs des transports, du bâtiment, de l'industrie, des services à la personne, de la restauration, de la grande distribution... Elles font découvrir ces métiers aux jeunes et adultes et évaluent leurs habiletés pour répondre aux besoins en recrutement.

Pour recruter des jeunes. Les jeunes bénéficiaires du CIVIS, accompagnés par les missions locales ou PAIO, peuvent être orientés vers les plates-formes de vocation pour évaluer leurs habiletés. Les jeunes peuvent ensuite bénéficier d'un accompagnement dans l'emploi et d'une formation pour acquérir les compétences techniques et s'adapter au poste de travail.

2. Monter une opération spécifique

- > Pour des besoins en recrutements très spécifiques (type de poste particulier, recrutement en nombre, ouverture d'un nouveau site), Pôle emploi peut proposer à l'entreprise de monter une opération sur mesure. Les postes à pourvoir seront analysés et des exercices spécifiques pourront être créés si nécessaire. L'entreprise bénéficiera d'une ingénierie complète de recrutement adaptée à ses besoins. Les candidats passent les évaluations sur les plates-formes de vocation.
- > Cette démarche s'applique particulièrement aux recrutements en nombre, si les délais le permettent.

Avantages de la MRS

> **Remédier à une pénurie de candidats.** Tout l'intérêt du recrutement par simulation est de permettre à l'employeur de trouver des candidats qui n'ont peut-être pas la formation ou l'expérience professionnelle correspondant au poste qu'ils offrent, mais, qui possèdent des habiletés nécessaires à son exercice.

> **Lutter contre les discriminations.** L'employeur s'engage à recevoir tous les candidats ayant obtenu des notes suffisantes lors de l'évaluation. Ainsi, chaque candidat est évalué de la même manière, sur des critères objectifs, mesurables et partagés avec l'employeur. Cette méthode permet ainsi de lutter contre les discriminations en s'appuyant uniquement sur la réussite de l'évaluation, sans tenir compte de critères d'âge, de sexe, d'origine ethnique ou géographique, etc.

La MRS a été labellisée par la HALDE comme outil de lutte contre les discriminations lors de l'année européenne de l'égalité pour tous.

Où s'adresser ? Pôle emploi (n° 39 49 pour les DE) - (n° 39 95 pour les entreprises) • www.pole-emploi.fr