



(MRS) MÉTHODE DE RECRUTEMENT PAR SIMULATION



À l'origine de cette méthode, il y a Heuliez, industriel automobile.

En 1995, cette entreprise est confrontée à une nécessité de recruter pour de nombreux postes montage/assemblage. La main-d'œuvre qualifiée n'étant ni disponible localement ni « importable », Pôle emploi a élaboré et proposé à l'entreprise cette méthode qui a permis de recruter des personnes dont la qualification n'avait pas de rapport direct avec celle recherchée.

Il s'agit de recruter en évaluant sur des aptitudes au cours de mises en situation. Celles-ci sont élaborées pour rassembler les habiletés nécessaires à l'exercice de la fonction recherchée. Ainsi, on ne recrute plus par l'intermédiaire d'une déclaration écrite ou orale, mais par l'évaluation concrète des candidatures.

Cette méthode permet de pourvoir des postes pour lesquels il y a des difficultés de recrutement dues au manque de candidatures. Elle offre une réponse personnalisée grâce à des exercices adaptés au poste de travail. Elle peut s'appliquer à tous les secteurs d'activité et à tous les types de postes sous certaines conditions.

Cette méthode éprouvée dans de nombreux secteurs et maintenant adaptée aux PME de toute taille permet à l'organisation d'ouvrir ses portes à la diversité. C'est l'assurance de recentrer le recrutement sur la compétence.

3 étapes



Diagnostic du besoin et analyse approfondie des postes à pourvoir pour définir les habiletés requises



Mise en place de la méthode de simulation (création d'exercices adaptés pour mesurer les habiletés requises)



Sélection des candidatures avec les exercices créés

VOTRE AUTODIAGNOSTIC

Vous recherchez des personnes dans le tertiaire et

les services : développeur/développeuse, aide à domicile, agent/ agente de service hospitalier, cheffe de rayon, commerciale.s, employé.e de caisse, de magasin ou de restauration, télé-acteur/actrice ou télé-opérateur/opératrice.

OUI · NON

...Ou bien dans l'industrie ou la technique :

ingénieur.e, conducteur/conductrice, routier/routière, monteur/monteuse, ajusteur/ajusteuse, assembleur/assembleuse, chaudronnier/chaudronnière, maçon/maçonne, peintre, soudeur/soudeuse...

OUI · NON

Savez-vous auprès de qui vous adresser ?

OUI · NON

Avez-vous déjà pris des contacts avec Pôle emploi ?

OUI · NON

MESURER LA RÉALITÉ POUR LA FAIRE ÉVOLUER



5 HABILITÉS DE BASE

Dans toute organisation, on recherche au minimum 5 habiletés :

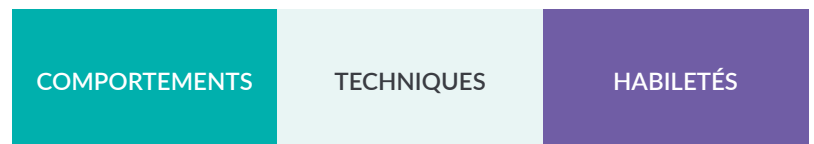
- ✓ Communiquer
- ✓ Travailler en équipe
- ✓ S'adapter
- ✓ Travailler sous tension
- ✓ Habileté au contrôle et à la qualité

Exemple : les habiletés du métier de chauffeur routier/chauffeuse routière

Habilitété à comprendre, à apprendre et à raisonner rapidement. Habilitété à imaginer et visualiser des formes géométriques et des objets dans l'espace. Habilitété à coordonner la vue et le mouvement des mains et des doigts rapidement et avec précision. Habilitété à mouvoir les mains habilement et avec facilité. Habilitété à imaginer et visualiser des formes géométriques et des objets dans l'espace. Autonomie. Résistance au stress.

➤ l'habileté, c'est 1/3 de l'employabilité

On peut employer cette méthode quand les habiletés représentent la plus grosse partie de l'employabilité. Cela concerne principalement les emplois nécessitant au départ peu de qualifications.



En Bourgogne Franche-Comté, par exemple, de grandes enseignes et organisations ont eu recours à cette méthode

Industeel Arcelor, Saint Gobain Haulotte, IKEA, Vuitton, Elior, Casino Cafétéria, Domisol, Mc Donald's, le groupe Schiever...

Pour plus d'information, contactez Pôle emploi. Reportez-vous à l'onglet CONTACTS.

CE QUE VOUS Y GAGNEREZ

- ⊕ Une performance globale améliorée par l'enrichissement humain lié à la diversité des profils
- ⊕ Un argument fort pour montrer votre engagement pour lutter contre les discriminations
- ⊕ Un recrutement structuré, efficace pour une intégration facilitée et réussie
- ⊕ Une action RSE de votre organisation favorisant son ancrage territorial
- ⊕ Une réponse à un risque économique lié à l'absence de compétences

➤ LES POINTS MAJEURS À RETENIR

- ✓ Garantie de la compétence
- ✓ Appliquer une méthode de recrutement efficace dans une période de pénurie de main-d'œuvre
- ✓ Bénéficier d'une méthode très adaptable
- ✓ Recourir à une méthode reconnue simple à valoriser par une communication externe
- ✓ Utiliser une méthode adaptée à tous secteurs : industrie automobile, plasturgie, BTP, transports, logistique, hôtellerie, grande distribution, aide à domicile, assurance, santé...
- ✓ Élargir les critères de recrutement et donc augmenter vos chances de trouver la bonne compétence