



DOSSIER DOCUMENTAIRE

LA METHODE DE RECRUTEMENT PAR SIMULATION : UN OUTIL DE L'EGALITE DES CHANCES POUR L'ACCES AU MARCHE DU TRAVAIL

Le 27 juin 2006

GIP Espace Compétences
Pôle documentation, ressources multimédia
Centre de Vie Agora, Bât A - ZI Les Paluds, BP 1002
13781 Aubagne Cedex
Tél. 04 42 82 43 20 - Fax : 04 42 82 43 32
Site Internet : <http://www.espace-competences.org>

Le pôle documentation ressources multimédia du GIP Espace Compétences

Le GIP Espace Compétences anime et développe un pôle de ressources pour l'ensemble des acteurs de la formation, de l'orientation et de l'insertion professionnelle.

Le pôle documentation, ressources multimédia valorise et diffuse sur place et à distance des références spécialisées dans le champ de la formation, de l'orientation, de l'insertion professionnelle et de l'emploi :

- La pédagogie
- La formation ouverte et à distance
- La formation (ingénierie, marché, ...)
- Les métiers de la formation, de l'insertion, de l'orientation et du bilan
- La validation des acquis de l'expérience
- L'orientation (projet professionnel, mobilité, les métiers,..)
- Le bilan de compétences (méthodologie, statistiques, enjeux, ...)
- L'insertion professionnelle (dispositifs, publics, accompagnement vers l'emploi, structure AIO, insertion par l'économique, ...)
- La lutte contre l'exclusion et la discrimination
- La gestion des compétences et les ressources humaines (conditions de travail, l'entreprise et la formation, recrutement, GPEC, gestion des âges, ..)
- La politique de l'emploi et de la formation en PACA, en France, en Europe
- L'alternance (l'apprentissage, tutorat, contrat de professionnalisation, Europass,)
- Les Emplois Jeunes (dispositif, professionnalisation, pérennisation)
- L'emploi (marché de l'emploi, développement local,...)
- Les outils (référentiels, répertoires, outils de GRH, outils d'orientation et du bilan, outils de positionnement, ...)

Le pôle documentation, ressources multimédia c'est :

- Un **espace documentaire ouvert** aux professionnels avec des postes d'accès gratuits à Internet
- Deux documentalistes qui vous accueillent et vous accompagnent dans vos recherches
- Une base de données documentaire de plus **de 11.000 références bibliographiques** (articles, ouvrages, rapports d'études, actes de colloques, normes, textes officiels, vidéos, outils pédagogiques, ...) disponible en libre accès sur le site Internet <http://alex.espace-competences.org> interface réactualisée en temps réel. Celle-ci permet de mieux optimiser les recherches, de conserver les résultats dans un espace personnalisé, de consulter des documents en texte intégral et de pouvoir vérifier la disponibilité des ouvrages empruntables.
- Une base de liens Internet : <http://www.espace-competences.org/documentation/baseLien/>
- Un service d'emprunt d'ouvrages sur place et à distance
- L'organisation de présentation d'outils pédagogiques

Par courrier électronique, l'Espace Compétences vous propose d'accéder gratuitement à des lettres d'information électroniques sur les thèmes de veille qui vous intéressent ; il met à votre disposition des ressources variées pour vous permettre d'être informé (brèves d'actualités, agendas, lettres thématiques). Pour vous y abonner, remplissez le bulletin d'abonnement disponible à l'adresse Internet suivante : <http://www.espace-competences.org/actualite/abonnement.aspx>

Dans le cadre de ces actions, le pôle documentation ressources multimédia vous propose ici, un dossier bibliographique qui regroupe **une sélection** non exhaustive **de documents** (ouvrages, actes de colloques, articles, périodique, textes législatifs, etc.) **consultables et empruntables** au centre de documentation du GIP Espace Compétences.

Contactez le pôle documentation, ressources multimédia

Elisabeth KUNZE ou Lyonel PERRIN

Horaires d'ouverture de l'espace documentaire

- Du lundi au vendredi de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h en auto-documentation
- Accompagnement et assistance dans les recherches à distance ou sur rendez vous

Par courrier

GIP Espace Compétences
Centre de vie Agora Bt A - ZI Les Paluds - BP 1002
13781 AUBAGNE Cedex

Par téléphone

04 42 82 43 30 ou 34

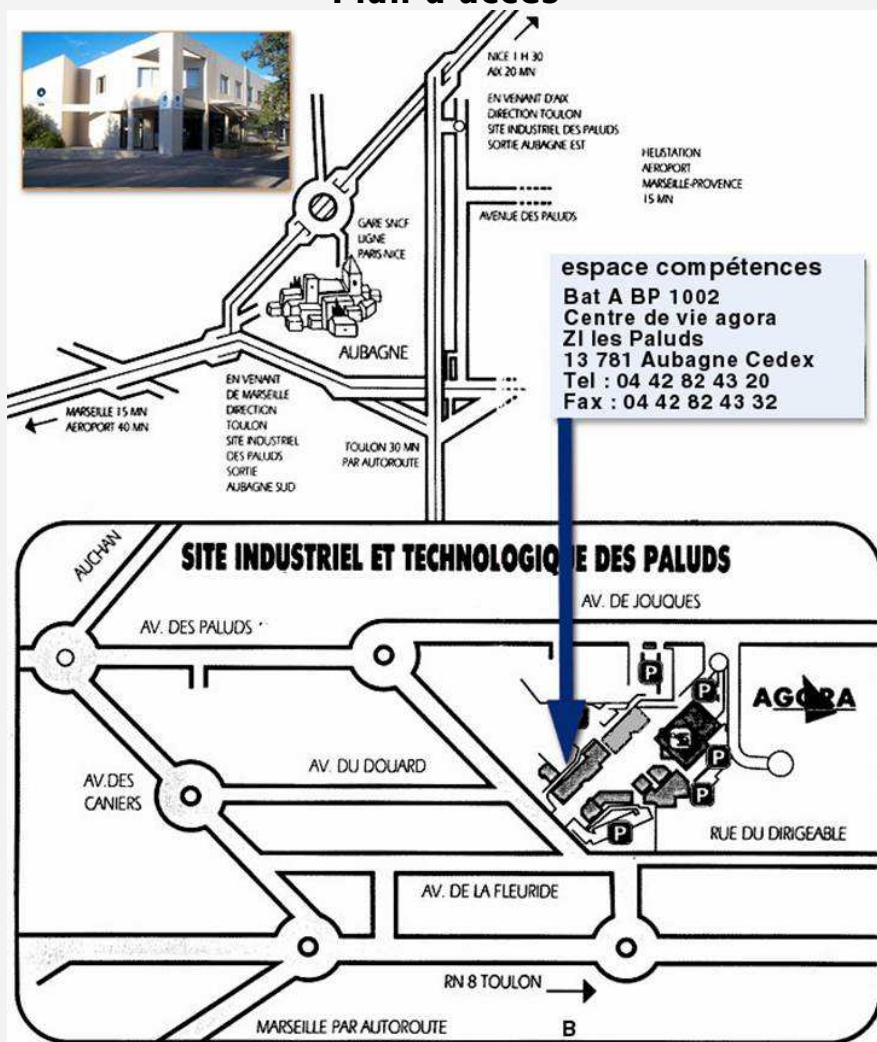
Par fax

04 42 82 43 32

Par courriel

documentation@espace-competences.org

Plan d'accès



SOMMAIRE

I : La méthode de recrutement par les habiletés et la simulation :

1 – Les ouvrages issus du centre de documentation-----Page 5

2 - Les articles issus du fonds documentaire -----Page 6

II : Sitographie

-----Page 9

III - Les articles de l'AEF (Agence Education Formation) sur la méthode de recrutement par les habiletés et la simulation

-----Page 10

A Noter

« Ce dossier n'est pas exhaustif sur les références disponibles au pôle documentation, ressources multimédia du GIP Espace compétences. Vous pouvez consulter la totalité du fonds documentaire et des thématiques sur le site Internet <http://www.espace-compétences.org> Rubrique « Documentation/ressources multimédia ».

I : La méthode de recrutement par les habiletés et la simulation

1 - Les ouvrages issus du centre de documentation

Cette rubrique regroupe une sélection non exhaustive d'ouvrages et de rapports disponibles à l'emprunt au centre de documentation, ressources multimédia du GIP Espace Compétences

LEMOINE Georges

Recruter autrement : Le recrutement par simulation

L'Harmattan, pp.1-242, 2003

Résumé : Cet ouvrage est le récit de la construction d'une méthode de recrutement différente. En effet, recruter et fidéliser le personnel seront les deux grands défis que les entreprises occidentales rencontreront dans les dix prochaines années. La pénurie de main-d'œuvre étant programmée comment sélectionner dans un groupe suffisamment large pour être certain de trouver les personnes adéquates ? Comment arriver à recruter sans sur-sélectionner ou sous-sélectionner ? En quoi et comment un recrutement pertinent est-il le gage d'une bonne fidélisation ? La méthode exposée permet de fabriquer pour chacun des recrutements des modèles réduits qui, par analogie, vont reproduire toutes les caractéristiques du poste de travail de manière à ce qu'indépendamment des autres critères, les candidats puissent faire la démonstration qu'ils pourraient occuper le poste.

Ouvrage - Réf. 15.51-1

LEMOINE Georges;LIEGE Pierre

"Accompagner vers l'emploi par l'émergence des habiletés"

LIEGE Pierre, pp.66, 05/2001

Résumé : Ce document, réalisé dans le cadre de trois journées de formation à la méthode de recrutement par la simulation et les habiletés à Espace Compétences en mai 2001, est le support de cours distribué aux participants à ces trois journées. Il se compose d'une partie théorique sur les fondements socio-économiques de la démarche et d'une partie contenant des exercices. Le premier exercice " Les 10 000 points" a pour but d'amener les demandeurs d'emploi à réfléchir sur la place qu'ils accordent au travail dans leur vie. Dans le deuxième exercice, le candidat va pouvoir compléter son portrait professionnel en répondant à un questionnaire. Le troisième

exercice vise à faire réfléchir le candidat à la question "Pourquoi travailler ?". Le quatrième "Mes obstacles pour trouver un emploi" vise à faire le point sur les difficultés pour trouver un emploi et à définir ce que le candidat peut envisager pour les résoudre. Le cinquième "La spirale" s'adresse à tous les demandeurs d'emploi de longue durée qui semblent anxieux, stressés, angoissés.

Ouvrage - Réf. 15.51-2

Le recrutement par simulation

ANPE, 12/2003

Résumé : Fondée sur les habiletés requises pour occuper un poste de travail, cette méthode "sur-mesure", proposée par l'ANPE, sort des sentiers battus du recrutement, principalement balisés par les diplômés de l'expérience. Pour y parvenir, un principe de base : la reconstitution des conditions réelles d'un poste de travail. Automobile, aéronautique, plasturgie, grande distribution, fonderie, assurance, restauration...: tous secteurs confondus, avec quelques 200 entreprises "adeptes" pour environ 15 000 embauches effectives depuis sa première mise en oeuvre, le recrutement par simulation a fait ses preuves. Mieux que tous propos promotionnel les expériences évoquées dans ce CD-ROM confirment la pertinence de cette méthode.

Outil pédagogique - Réf. 15.51-3

Le recrutement par simulation

ANPE, 2006

Résumé : Ce CD-ROM présente la méthode de recrutement par les habiletés et par simulation. Les principes de la méthode sont identifiés et expliqués avant la présentation de son application concrète (notamment par l'intermédiaire de plates-formes de vocation). Des vidéos de témoignages sont enfin proposées pour illustration.

Outil pédagogique - Réf. 15.51-9

2 - Les articles issus du fonds documentaire

GREUTER Myriam

Au panier, le CV !

L'express, pp.1-2, 01/06/2006

Résumé : La méthode de recrutement par simulation prend son essor dans la grande distribution. Les magasins Lidl ou Leclerc ont décidé de recruter de cette manière dans la région parisienne mais toutes les régions sont concernées. La mise en œuvre des plates-formes de vocation dans le cadre du plan de cohésion sociale permet à tous les candidats de prouver leurs " habiletés " à exercer un métier, sans pour autant avoir à présenter un CV. Les candidats sont satisfaits, les entreprises également qui constatent plus d'implication et moins d'absentéisme parmi les nouveaux embauchés. La méthode séduit pour l'instant les grands groupes. D'autres préfèrent encore la méthode CV et entretien, notamment pour une population cadre pour qui les exercices de simulation ne donnent que peu de résultats probants.

Article - Réf. 15.51-REV

KARSENTY Sylvie

Le recrutement par simulation : une méthode qui donne sa chance à tous les candidats

Entreprise & carrières, pp.33, 08/11/2005

Résumé : Cette méthode, mise au point en 1995 par Georges Lemoine avec l'aide de chercheurs québécois, a désormais gagné ses lettres de noblesse. Partant du principe que certaines " habiletés " sont indispensables à la bonne tenue d'un poste professionnel, elle minore l'effet du CV dans les processus de recrutement. L'ANPE a développé la méthode, qui est désormais utilisée dans toutes les agences grâce à l'instauration de plates-formes de vocation. Les entreprises y recourent de plus en plus, notamment celles qui travaillent dans des secteurs en tension. Les exercices sont adaptés aux différents métiers de ces sociétés et permettent une meilleure insertion dans l'emploi.

DAMGE Mathilde

Des " plates-formes de recrutement par simulation " pour aider les chômeurs à valoriser leurs compétences

Le Monde, pp.9, 01/03/2005

Résumé : L'ANPE d'Île de France vient

d'inaugurer une plate-forme de recrutement par simulation ; la méthode permet aux demandeurs d'emploi de montrer concrètement leurs compétences, grâce à des tests d'aptitudes qui renseignent les recruteurs. Tous les demandeurs d'emploi ont donc leurs chances; les tests seront alors suivis d'entretien pour valider le recrutement. Cette procédure, encore délicate à mettre en place attire de plus en plus d'entreprises.

ROUSSET Jean-Paul

Ikea recrute avec des jeux et sans CV

Libération, pp.1, 23/02/2005

Résumé : Récit de l'expérience du magasin Ikea de Franconville (Val d'Oise) qui a choisi de recruter les trois quarts des 420 salariés par l'intermédiaire de la méthode de recrutement par les habiletés. Après une présélection, des tests ont donc été organisés afin de tester les aptitudes des candidats aux différents postes offerts. Ikea est demandeur de ce genre de recrutement et les candidats sont ravis d'être plus jugé sur leurs capacités que sur leurs CV.

BARIET Anne; POLLIOT Laurent

La méthode par simulation fait un tabac

Entreprise & carrières, pp.20-22, 20/01/2004

Résumé : La méthode de recrutement par simulation, développée par l'ANPE, est fondée sur des exercices reproduisant les gestes à accomplir dans une situation professionnelle donnée. Airbus, les Chantiers navals de l'Atlantique, PSA ou encore Auchan...l'ont utilisée. Le dispositif comporte quatre étapes : observation des postes de travail, élaboration d'une série de tests, validation auprès des salariés en place et test auprès des candidats. Le quatrième contrat de progrès 2004-2008 de l'ANPE, actuellement en négociation, pourrait prévoir de facturer cette prestation jusqu'ici gratuite pour les entreprises.

DENTZ André

Des embauches sur mesure pour Peugeot

Le Monde, pp.6, 01/07/2003

Résumé : Importé du Canada les tests d'habiletés, font leur apparition en France au sein de l'ANPE pour le recrutement. Ces tests

d'habileté sont notamment utilisés dans le cadre de recrutements au sein de Peugeot à Mulhouse. Le test consiste à monter durant un temps imparti une grue en Légo avec l'aide d'une notice de montage. Ce test permet ensuite de déterminer les capacités des personnes à s'adapter, s'organiser dans leur travail et à gérer leur stress.

Bâtiment : l'exemple d'un partenariat entre l'ANPE, un GRETA et une entreprise pour recruter des coffreurs

L'AEF, pp.1-3, 03/09/2002

Résumé : Cet article présente l'expérience mise en place en Île de France afin de recruter des coffreurs. Une collaboration entre ANPE, GRETA et Eiffage Construction a permis de recruter 9 jeunes, de formation et de niveaux divers. La méthode de recrutement personnalisé par habileté a été utilisée afin de faire une première sélection puis les jeunes ont été intégrés à des programmes de formation selon leur niveau et ont été suivis individuellement. Contacts : GRETA BTP 94, Mustapha Ateek, responsable de formation, 01 45 12 26 08 ; Eiffage Construction, Daniel Villedieu, responsable formation, 01 34 65 86 15, www.eiffage-construction.com

VEGA Marie-Pierre

Dix PME du secteur maçonnerie des Bouches-du-Rhône recrutent en commun 30 personnes par la méthode des habiletés

L'AEF, pp.1-2, 15/03/2002

Résumé : Cet article retrace une expérience de recrutement menée par le SMTP (Syndicat des maçons des travaux publics) des Bouches-du-Rhône avec une dizaine de PME. Cette expérimentation utilise la méthode des habiletés développée par l'ANPE. Si elle se révélait concluante, la Fédération du bâtiment et des travaux publics des Bouches-du-Rhône envisage de l'étendre aux 9 000 entreprises du département.

BRUGVIN Emmanuel

Les PME aussi utilisent le test des habiletés

Entreprise & carrières, pp.18, 15/05/2001

Résumé : La méthode de recrutement par "habileté", développée depuis quelques années par l'ANPE, connaît ses premières applications dans les petites et moyennes entreprises. Les transporteurs du Languedoc Roussillon et la

fédération du Bâtiment du Nord Pas de Calais viennent de l'adopter. L'article reprend le récit de l'expérimentation de la méthode, et détaille celle-ci dans ses grandes lignes.

LINARES Jacqueline (de)

Une autre manière de déceler les " bons " candidats : Recrutement quand " l'habileté " remplace le CV

Le nouvel observateur, pp.1-4, 05/04/2001

Résumé : Les employeurs dénoncent une " pénurie de main d'œuvre ", mais des expériences montrent que, quand ils sont moins obsédés par le diplôme, l'âge ou le sexe des candidats, ils trouvent les recrues dont ils ont besoin. Cet article présente la nouvelle méthode, dite des "habiletés", mise en place par l'ANPE. Il présente des exemples, des récits d'expérience, et la méthode.

REVERCHON Antoine

Les pénuries de main d'œuvre poussent certaines entreprises à recruter différemment

Le monde emploi, pp.VIII, 06/02/2001

Résumé : Pour élargir leurs embauches à des publics jusqu'ici exclus du marché du travail, des employeurs redécouvrent des méthodes de formation mises au point il y a plus de 10 ans pour insérer les moins qualifiés. D'autres modifient radicalement leurs critères de sélection des candidats et utilisent les tests d'Habilité. Cet article relate ainsi comment les APP (Ateliers Pédagogiques Personnalisés) ont fait des émules et mis au point des outils opérationnels pour qualifier l'individu à priori le plus éloigné du marché du travail.

AIZICOVICI Francine

Leroy Merlin n'embauche plus à l'aune du CV

Le monde économie, 06/02/2001

Résumé : Cet article présente l'expérimentation qui est actuellement menée au Leroy Merlin de Nîmes et de Marseille (Grand Littoral). Les magasins ont décidé de recruter en utilisant la méthode dite des " habiletés ". Cette méthode permet de révéler les qualités des personnes. Cette méthode a été importée du Canada par Georges Lemoine, directeur de l'ANPE des Deux-Sèvres. Cet article présente le déroulement des recrutements.

Recruter par les habiletés : 3 questions à Simone Bernhard, responsable de la coordination recrutement France de STMicroelectronics

Partenaires pour l'emploi, pp.1, 02/2001

Résumé : Simone Bernhard indique qu'à Rousset, pour des postes d'opérateurs de production STMicroelectronics a effectué des recrutements par la méthode des habiletés avec l'ANPE.

VEGA Marie-Pierre

Leroy Merlin recrute en aveugle

Entreprise & carrières, pp.19, 05/12/2000

Résumé : Deux magasins Leroy Merlin, à Marseille et à Nîmes, ont utilisé la méthode des habiletés mise au point par l'ANPE pour recruter 130 personnes en fonctions de leurs seules compétences, sans tenir compte de leur CV. Cette méthode porte le nom de "Lemoine", du nom du directeur départemental de l'ANPE des Deux Sèvres et professeur de sociologie à Poitiers. Ce dernier a importé la méthode des "habiletés" du Canada. Cette méthode est fondée sur des exercices de simulation reproduisant les gestes à accomplir dans une situation professionnelle donnée. C'est la 1ère fois qu'une enseigne de grande distribution décide de recourir à cette méthode. Ce recrutement est fait en aveugle et ne tient compte que des compétences et des habiletés des candidats. Georges Lemoine s'est rendu dans le magasin Leroy Merlin du centre commercial de Grand

Littoral pour étudier le profil des postes et élaborer les tests. Suite à cela l'ANPE a diffusé les offres d'emploi. Une première série de test de calcul a permis de faire un tri. Puis les demandeurs d'emploi ont effectué un test de 2 heures qui reproduisait les situations rencontrées dans le magasin. La direction les a notés sur certains critères. La même méthode a été utilisée à Nîmes.

FESSARD Sabine

Méthode : recruter sur compétences

Liaisons Sociales Magazine, pp.1, 05/2000

Résumé : À l'ANPE, deux chercheurs (Georges Lemoine et Pierre Liège) ont mis au point une méthode de sélection à l'embauche par simulation qui se passe d'entretien.

GETTO Stéphane

Des candidats tous égaux sur la ligne de départ

Entreprise & carrières, pp.6, 08/02/2000

Résumé : Pour embaucher près de 300 téléopérateurs près de Nancy, Bertelsmann et l'ANPE utilisent une méthode qui passe outre les diplômes et l'expérience. La méthode, dite méthode Lemoine, consiste en effet à fonder la sélection sur les habiletés des candidats, sur les aptitudes d'une personne par rapport à un poste, elle repose sur des tests spécialement élaborés en fonction des postes. L'ANPE souhaite généraliser à ses agences l'utilisation de cette méthode pour les recrutements de masse.

II : Sitographie

Cette sélection non exhaustive regroupe des sites nationaux dont la thématique principale se rapporte à la méthode de recrutement par simulation.

La méthode présentée par l'ANPE :

http://www.anpe.fr/espace_employeur/conseils/conseils_aux_recrutements/aides_au_recrutement/recrutement_par_simulation_3138.html

Le bilan de l'ANPE en 2002

http://www.anpe.fr/IMG/pdf/anpe_bilan2002_simulation.pdf

Une présentation de la méthode par France 5

<http://emploi.france5.fr/emploi/trouver-emploi/recrutement/10359373-fr.php>

« 5 bonnes raisons de recruter par simulation »

<http://www.lentreprise.com/actu/1.12931.html>

Quelques exemples d'entreprises ayant décidé de recruter par simulation

Le groupe Accor

http://www.anpe.fr/actualites/interview/archives_2004/simulation_avec_1766.html

PSA - Citroën

http://www.temoignages.re/print.php3?id_article=5696

Une expérience régionale : Leroy-Merlin Marseille

<http://i.ville.gouv.fr/divbib/doc/f13.pdf>

III : Les articles de l'AEF sur la méthode de recrutement par les habiletés et la simulation

Ces articles sont reproduits avec l'aimable autorisation de l'Agence Education Formation. Pour toute reproduction ou renseignement sur ces articles, veuillez contacter l'AEF (l-aef@l-aef.com)



La marine nationale s'apprête à signer une convention avec l'ANPE pour le recrutement de jeunes sans qualification

La Marine nationale devrait signer début septembre 2006 une convention de partenariat avec l'ANPE, afin d'améliorer son processus de recrutement des EICD (engagés initiaux de courte durée) en "manutention aéronautique" et "protection-défense". Ces postes sont destinés à des jeunes de 18 à 22 ans sans qualification professionnelle.

La Marine nationale recrute chaque année environ 500 EICD, dont 350 dans les spécialités "manutention aéronautique" (participation à la manœuvre des avions et hélicoptères sur les porte-avions) et "protection-défense" (protection de sites sensibles). Les jeunes recrutés sont embauchés en CDD (contrat à durée déterminée) de trois ans, renouvelable deux fois, et rémunérés au SMIC, logés et nourris.

Le partenariat avec l'ANPE vise à "optimiser le processus de recrutement des EICD" en recourant aux plateformes de vocation, selon Sophie Exandier, du service d'information sur les carrières de la marine. "Nous n'avons pas de difficulté pour recruter en nombre, mais nous sommes confrontés à un taux de départ dans les six premiers mois relativement élevé", explique-t-elle. D'où l'idée d'une collaboration avec l'ANPE. En amont, la Marine nationale se charge d' "évaluer si le candidat est capable d'être marin", par des tests psychologiques et médicaux, et un entretien préalable. Si le candidat est retenu, il sera orienté vers les plateformes de vocation de l'ANPE, où il passera des tests d'habileté destinés à évaluer ses aptitudes. La Marine nationale s'engage à embaucher 70% des jeunes qui auront satisfait aux tests.

DÉFINIR LES COMPÉTENCES REQUISES

"Il s'agit de repérer des aptitudes techniques et des comportements adaptés à la réalité du métier, au lieu de se focaliser sur les diplômes", insiste Christiane Plent, responsable de l'insertion professionnelle de Marine mobilité, structure qui aide les marins dans leur retour à la vie civile (L'AEF du 31/05/2006, [65569](#)). "C'est aussi un moyen pour les jeunes de s'assurer que le métier leur plaît", ajoute Sophie Exandier.

Pour élaborer les tests d'aptitude, deux agents de l'ANPE sont venus observer des marins à leur poste de travail au Groupement des fusiliers marins de Brest et à l'École du pont d'envol de Hyères. Ils ont procédé à une analyse du poste et des compétences requises. À partir de ces compétences, validées par la Marine nationale,

La méthode de recrutement par simulation : un outil de l'égalité des chances pour l'accès au marché du travail – 27 juin 2006

ils ont créé les tests, eux aussi validés par la marine. Des marins en poste ont ensuite passé ces tests afin de fixer des seuils de réussite.

"Les deux premières plateformes de vocation s'ouvriront les 19 et 20 juin 2006 à Bordeaux et à Toulouse", indique Sophie Exandier. En tout, onze plateformes devraient voir le jour. Elles devraient être opérationnelles avant même la signature officielle de la convention.

Une fois intégrés dans la Marine nationale, les jeunes recevront, comme tous les EICD, une formation de cinq semaines. Ils se verront remettre un livret dans lequel seront recensées toutes les compétences acquises dans leur métier. À l'issue des trois ans, ils pourront prétendre à une VAE (validation des acquis de l'expérience). Selon Christiane Plent, à leur retour dans la vie civile, 67% des EICD trouvent un CDI (contrat à durée indéterminée) ou un CDD de plus de six mois, en moins d'un an.

La Marine nationale emploie plus de 53 000 personnes, dont plus de 8 000 civils, et compte 3 700 postes à pourvoir en 2006.

Contact: Sophie Exandier, service d'information sur les carrières de la marine, 01 53 42 83 15

Dépêche n° 65775 © Copyright L'AEF - 1998/2006.

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission, de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel de L'AEF.



Le groupe Casino et l'ANPE s'engagent à développer des méthodes de recrutement favorisant l'insertion professionnelle de demandeurs d'emploi peu qualifiés

Le groupe de grande distribution et de restauration Casino et l'ANPE ont signé hier, jeudi 11 mai 2006, un accord national de partenariat visant notamment à "développer l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de faible niveau de qualification résidant dans les quartiers" et à favoriser la diversité dans l'entreprise. Dans ce cadre, les partenaires s'engagent à privilégier le recrutement par simulation, mais aussi par le biais des plateformes de vocation et de la plateforme nationale des jeunes diplômés, déjà utilisées localement.

Casino et l'ANPE s'engagent à renforcer les liens entre les ALE (agences locales pour l'emploi) et les responsables de magasins et de cafétérias, qui seront incités à transmettre "l'ensemble des offres d'emploi, d'encadrant ou non, offertes au recrutement externe" aux ALE. Les partenaires devront aussi anticiper les besoins du groupe pour "optimiser les chances de satisfaire les offres d'emploi dans les meilleurs délais avec les candidats correspondant le mieux aux profils attendus". "L'objectif est de mettre en adéquation les offres que nous proposons et les candidats qui nous sont présentés par l'ANPE en définissant ensemble des profils de poste et les compétences requises", explique Mansour Zoberi, responsable du service Politique de la ville et solidarité du groupe Casino.

RECRUTER EN FONCTION DES HABILITÉS

L'objectif affiché est de favoriser le recrutement "en fonction des habiletés des candidats et non plus de l'expérience et des diplômes". C'est pourquoi le recrutement par simulation sera privilégié. "Casino s'engage aussi à recevoir en entretien les candidats repérés sur les plateformes de vocation, qui permettent d'évaluer des jeunes de moins de 26 ans sans qualification et d'apprécier leurs compétences sur certains métiers en tension, et sur la plateforme nationale des jeunes diplômés, qui s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans issus des quartiers dits sensibles et titulaires d'un diplôme bac+3 ou plus", indique l'ANPE.

"Il s'agit de poursuivre notre politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité", explique Mansour Zoberi, qui rappelle que Casino est signataire de la Charte de la diversité dans l'entreprise. Le groupe a également signé un accord d'entreprise portant "sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité et la lutte contre les discriminations" le 14 octobre 2005.

"Aucun volume d'emploi n'est prévu par l'accord, comme cela a pu être le cas avec d'autres entreprises", précise-t-on à l'ANPE. "Cet accord vise surtout à promouvoir la diversité dans l'entreprise, et à rendre opérationnelles les actions que nous menons ensemble pour l'insertion professionnelle des personnes peu qualifiées."

Le groupe Casino, qui réalise un chiffre d'affaires annuel de 22,8 milliards d'euros dans le monde, emploie

La méthode de recrutement par simulation : un outil de l'égalité des chances pour l'accès au marché du travail – 27 juin 2006

75 000 personnes en France et "procède chaque année au recrutement de près de 35 527 personnes".

Contacts:

- Groupe Casino, Mansour Zoberi, 06 84 62 37 36, mzoberi@groupe-casino.fr

- ANPE, service presse, 01 49 31 77 03

Dépêche n° 64994 © Copyright L'AEF - 1998/2006.

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission, de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel de L'AEF.



Entreprises de propreté: partenariat avec l'ANPE pour faciliter les recrutements d'un secteur qui offre 18 000 postes d'ici fin 2006

La FEP (Fédération des entreprises de propreté et services associés) et l'ANPE ont signé aujourd'hui, mercredi 10 mai 2006, un accord de partenariat d'une durée de trois ans visant à faciliter les recrutements dans le secteur. Après avoir créé 120 000 emplois ces "10 dernières années", ce dernier, qui compte 13 800 entreprises, plus de 380 000 salariés pour un chiffre d'affaires de 7,6 milliards d'euros, propose plus de 18 000 postes à pourvoir d'ici fin 2006.

Dans ce cadre, les signataires prévoient de mettre en commun leurs moyens pour "élaborer un diagnostic territorial partagé des offres et demandes d'emploi" et promouvoir les métiers de la propreté auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi. Les compétences et capacités de ces derniers devront être "repérées par des prestations d'évaluation et par le recours à la méthode de recrutement par simulation". Les demandeurs d'emploi pourront également "suivre des formations pré-qualifiantes ou être embauchés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage", et bénéficier de "tuteurs formés et clairement identifiés en entreprise" en vue d'une insertion professionnelle durable. Les candidats demandeurs d'emploi et salariés seront en outre soutenus dans leurs projets de VAE (validation des acquis de l'expérience).

Les deux parties s'engagent également à aider les entreprises à recruter par, notamment, la méthode de recrutement par simulation et à optimiser leur gestion des emplois, "dans le cadre de 'la démarche 'Ressources humaines-Compétences' initiée par la branche".

La FEP et l'ANPE désigneront des interlocuteurs régionaux chargés de mettre en application les axes de cet accord et d'encourager sa déclinaison à l'échelle locale.

Contacts:

- FEP, Fabienne Estrampes, service formation et compétences, 01 46 77 68 00,

festrampes@federation-proprete.com

- ANPE, Séverine Rannou, service de presse, 01 49 31 76 93, severine.rannou@anpe.fr

Dépêche n° 64919 © Copyright L'AEF - 1998/2006.

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission, de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel de L'AEF.



Champion et l'ANPE s'engagent à développer la méthode de "recrutement par simulation" en faveur de l'insertion professionnelle de demandeurs d'emploi

L'enseigne de supermarchés Champion et l'ANPE ont signé, le 26 avril 2006, un accord de partenariat visant à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Dans ce cadre, Champion, également signataire de la Charte de la diversité (L'AEF du 22/10/2004, [47206](#)), et l'ANPE s'engagent à développer des relations plus étroites entre les ALE (agences locales pour l'emploi) et les magasins de l'enseigne (plus de 600 hors franchise), afin d' "optimiser les recrutements". Les deux partenaires s'engagent, en particulier, à favoriser la découverte des métiers de la grande distribution en développant la méthode de "recrutement par simulation". Déjà utilisée l'an dernier pour les magasins de région parisienne, cette méthode sera déployée dans les autres régions en 2006.

Champion s'est également engagé, en janvier 2005, à embaucher "250 salariés handicapés d'ici fin 2007". L'enseigne vise, en outre, à favoriser le recrutement et la formation des jeunes en augmentant en 2006 le nombre de contrats en apprentissage et de professionnalisation (610 au total en 2005). Champion s'engage, par ailleurs, à recevoir en entretien les candidats présélectionnés par la plateforme nationale jeunes diplômés de l'ANPE (L'AEF du 25/01/2006, [60644](#)). Dans le cadre des partenariats noués avec les lycées préparant aux BTS "management des unités commerciales", les écoles d'ingénieurs et de commerce, 2 000 jeunes doivent être embauchés en 2006 (comme en 2005).

Champion (groupe Carrefour) qui réalise 13,5 milliards d'euros de chiffre d'affaires dans ses 600 magasins intégrés, emploie "près de 34 000 salariés et recrute 3 500 personnes en CDI par an". Dans le cadre d'un processus de gestion et d'accompagnement des carrières, l'enseigne a notamment mis en place des entretiens professionnels pour ses salariés à la suite desquels 390 personnes ont été promues à des postes d'encadrement en 2005. Actuellement, "40% des salariés de l'encadrement sont issus de la promotion interne".

Contacts:

- Champion, Service de presse, Sonia Pires, 01 49 09 26 66, groupecarrefour@tbwa-corporate.com
- ANPE, Service de presse, Lucette Charbonné, 01 49 31 77 03, lucette.charbonne@anpe.fr

Dépêche n° 64690 © Copyright L'AEF - 1998/2006.

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission, de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel de L'AEF.



Suez s'associe avec l'ANPE pour améliorer ses procédures de recrutement dans le cadre de la lutte contre les discriminations

Suez et l'ANPE signent aujourd'hui, mercredi 25 janvier 2006, un accord de partenariat visant à améliorer les procédures de recrutement du groupe et associant l'ANPE aux actions de Suez en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Les deux partenaires souhaitent ainsi instaurer une "coopération durable et approfondie" de manière à, notamment, "agir contre l'exclusion et les discriminations grâce à des actions favorisant l'insertion de publics cibles (jeunes, femmes, handicapés...)". D'une durée de trois ans, cet accord concerne principalement les huit filiales françaises de Suez, à savoir Elyo, Endel, Ineo et Electrabel France pour le secteur de l'énergie et Lyonnaise des Eaux, Sita, Degrémont et Ondeo Industrial Solution pour le secteur de l'environnement.

Parmi les actions prévues par cet accord, Suez accueillera des candidats dans le cadre des EMTPR (évaluations en milieu de travail préalables au recrutement). De même, des embauches auront lieu par le biais de la méthode de recrutement par simulation, mais aussi après l'évaluation de candidats sur plates-formes de vocation de l'ANPE. Celle-ci diffusera des informations sur les évolutions de l'emploi et des métiers de Suez. Elle s'engage à "faire bénéficier le groupe de sa connaissance du marché local de l'emploi". De plus, cet accord associe l'ANPE aux actions de Suez "en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations", le groupe étant par ailleurs signataire de la Charte de la diversité.

Un comité de pilotage national regroupant les représentants des deux signataires se réunira chaque année afin d'analyser les résultats et de définir les axes d'amélioration de la collaboration. Le groupe Suez emploie 160 700 personnes pour un chiffre d'affaires en 2004 de 40,7 milliards d'euros, dont "89% est réalisé en Europe et en Amérique du Nord".

Contacts:

ANPE, Lucette Charbonné, service de presse, 01 49 31 77 03, Lucette.charbonne@anpe.fr

Groupe Suez, Caroline Lambrinidis, 01 40 06 66 54, caroline.lambrinidis@suez.com

Dépêche n° 60645 © Copyright L'AEF - 1998/2006.

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission, de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel de L'AEF.



Recrutement: la Société générale et l'ANPE reconduisent leur partenariat

L'ANPE et la Société générale renouvellent aujourd'hui, vendredi 6 janvier 2006, et pour trois ans, le partenariat national engagé en octobre 2004 pour atteindre les objectifs de recrutement du groupe financier pour la banque de détail: dans ce cadre, la Société générale avait réalisé, entre octobre 2004 et août 2005, 114 recrutements de candidats sélectionnés par l'Agence dont 97 sur les métiers de 'conseiller accueil' et de 'conseiller de clientèle multimédia'. Pour 2006, la convention de partenariat prévoit plus particulièrement d'élargir les recrutements à d'autres types de métiers et d'accroître les recrutements de certains profils comme les seniors ou les travailleurs handicapés.

Grâce à ce partenariat, la Société générale affirme "sa politique de recrutement en faveur de personnes ne disposant pas de diplôme particulier mais pouvant se prévaloir d'une expérience commerciale ou d'une activité de service en relation avec la clientèle".

Avec 93 000 personnes à travers le monde, la Société générale concentre son activité autour de trois grands métiers: les "réseaux de détail et services financiers" avec "près de 19 millions de clients particuliers en France et à l'étranger"; la "gestion d'actifs et de services aux investisseurs" avec "1 317 milliards d'euros en conservation et 370 milliards d'euros d'actifs sous gestion à fin septembre 2005" et une branche "banque de financement et d'investissement".

Contacts:

- ANPE, Séverine Rannou, 01 49 31 76 93, severine.rannou@anpe.fr
- Société Générale, Stéphanie Carson Parker, 01 42 14 95 77, stephanie.carson-parker@socgen.com

Dépêche n° 59926 © Copyright L'AEF - 1998/2006.

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission, de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel de L'AEF.



Île-de-France: un partenariat entre l'ANPE et le groupe Score qui réalise 800 recrutements par an

Favoriser l'accès à l'emploi de personnes en difficulté - femmes, travailleurs handicapés, chômeurs de longue durée - pour accompagner les 800 recrutements réalisés chaque année par Score Groupe, spécialisé dans la restauration collective en entreprise et dans les établissements du secteur médico-social, c'est l'objectif de la convention régionale conclue ce lundi 28 novembre 2005 entre l'ANPE Île-de-France et le groupe Score qui prévoit de recruter principalement sur les fonctions de gérant, de chef et second de cuisine, de plongeur, de femme de chambre, de gouvernante, de réceptionniste... Ce partenariat, qui vise à développer l'emploi de proximité s'inscrit, dans une logique de lutte contre les discriminations. Dans ce cadre, les signataires s'engagent en particulier à mobiliser les dispositifs d'évaluation en milieu de travail, les plates-formes de vocation et la méthode de recrutement par simulation.

Score Groupe compte quatre entités en Île-de-France: Score services (restauration et services en entreprises), Sherpas (restauration et services dans les établissements du secteur médico-social), Score Consultants (bureaux d'études, conseil et institut de formation) et Sofires (management et logistique). Au total, le groupe affiche un chiffre d'affaires de 120 millions d'euros, 2 200 salariés et 375 établissements à fin 2004.

L'ANPE Île-de-France indique quant à elle avoir traité 650 000 recrutements en 2004 dont 64 000 dans le seul secteur de l'hôtellerie-restauration: Les métiers de serveur (plus de 20 000 offres en 2004), employé polyvalent de restauration (17 284 offres), cuisinier (près de 17 000 offres) et aide-cuisine (6 662 offres) figurent parmi les métiers les plus recherchés dans la région.

Contacts:

Groupe SCORE, 01 34 34 53 40, jc.voisin@score-groupe.com

www.score-groupe.com

ANPE Île-de-France, service de presse, 01 49 31 70 42, oliver.sheppard@anpe.fr

Dépêche n° 58510 © Copyright L'AEF - 1998/2006.

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission, de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel de L'AEF.



Bâtiment: partenariat de l'ANPE et de la FFB en Île-de-France pour attirer de nouveaux publics

Lutter contre les difficultés de recrutement dans le secteur du bâtiment en Île-de-France en favorisant l'embauche de demandeurs d'emploi, en particulier des femmes et des jeunes non qualifiés: tel est l'objet d'un accord cadre signé, mardi 15 novembre 2005, entre la FFB (Fédération française du bâtiment) région Paris Île-de-France et la direction régionale de l'ANPE. Conclu pour une période de deux ans, cet accord décline localement la convention nationale signée par la FFB et l'ANPE en 2003 (L'AEF du 05/11/2003, [38223](#)). Cette convention vise notamment à mieux évaluer les besoins en main-d'oeuvre dans le secteur du bâtiment, à qualifier et accompagner les chômeurs, à promouvoir la certification des compétences acquises par l'expérience ou la formation et à faciliter la reprise d'entreprise.

Plus de 50 000 entreprises du bâtiment sont recensées en Île-de-France, dont près de la moitié sont des sociétés unipersonnelles artisanales. La FFB Île-de-France rassemble 9 300 employeurs qui, très majoritairement, emploient moins de 20 salariés (90%). "Les besoins régionaux de recrutement sur l'ensemble du secteur du bâtiment sont estimés à 20 000 embauches par an" sur la période 2005-2007, indique l'accord régional. Le partenariat noué entre l'ANPE et la FFB doit permettre aux entreprises d'attirer de "nouveaux publics" et de recruter "des professionnels, du bâtiment ou non, et les intégrer durablement dans l'emploi et dans leur secteur". Dans ce but, les entreprises devront privilégier les embauches en CDI (contrat à durée indéterminée).

DEMANDEURS D'EMPLOI

La FFB s'engage à "développer significativement l'accueil et l'intégration des jeunes dans l'entreprise par la promotion du contrat-jeune en entreprise, du contrat d'apprentissage et des contrats de professionnalisation". Les entreprises adhérentes seront en outre incitées à mettre en place un dispositif d'appui et d'accompagnement des jeunes en développant les prestations de tutorat. De son côté, la direction régionale de l'ANPE mobilisera ses agences locales, les plates-formes de vocation et les missions locales.

Pour favoriser le recrutement des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, la FFB assurera, auprès de ses adhérents, la promotion des contrats aidés par l'État dans le secteur marchand: le CIE (contrat initiative emploi), le CI-RMA (contrat d'insertion - revenu minimum d'activité), le contrat de professionnalisation adulte. Les demandeurs d'emploi pourront par ailleurs suivre un parcours de formation dans le cadre des AFPE (actions de formation préalables à l'embauche) proposées par l'ANPE.

En France, "un jeune sur six trouve son premier emploi dans le bâtiment", rappellent l'ANPE et la FFB. Pour l'heure, les femmes représentent "près de 10% des effectifs" dans le secteur. En 2004, l'ANPE a géré environ 35 000 recrutements dans les métiers du bâtiment et des travaux publics en Île-de-France, soit une progression de 28% par rapport à l'année précédente. Fin 2004, plus de 30 000 Franciliens étaient à la

La méthode de recrutement par simulation : un outil de l'égalité des chances pour l'accès au marché du travail – 27 juin 2006

recherche d'un emploi dans le bâtiment, soit 4% de moins qu'en 2004.

Contacts:

ANPE Île-de-France, service de presse, 01 49 31 70 42, oliver.sheppard@anpe.fr

FFB Région Paris Île-de-France, service communication, 01 40 55 10 20, annie.braumann@ffb-paris-idf.fr

Dépêche n° 58166 © Copyright L'AEF - 1998/2006.

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission, de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel de L'AEF.



Recrutements: nouveau partenariat entre Auchan et l'ANPE. 4 500 embauches prévues en 2006

Améliorer et fiabiliser les recrutements d'Auchan France est l'objectif du nouvel accord national de partenariat conclu ce mardi 15 novembre 2005 entre la direction générale de l'ANPE et l'enseigne de distribution, qui vise notamment à "faciliter des recrutements reflétant la diversité de la société française, en permettant l'insertion professionnelle de personnes en difficulté par rapport à l'emploi: jeunes issus des quartiers difficiles, travailleurs handicapés, demandeurs d'emploi de longue durée...". Pour la seule année 2006, Auchan envisage de réaliser 4 500 embauches, dont 500 cadres.

Cet accord doit permettre "de renforcer la collaboration en local entre les agences pour l'emploi et les magasins, de faciliter les échanges d'informations et les savoir-faire, et améliorer les synergies entre les sites internet des deux partenaires". Dans ce cadre, Auchan s'engage notamment à informer les agences locales de l'ensemble de ses offres d'emploi, à leur apporter des informations sur les évolutions de l'emploi et des métiers de la grande distribution et à accueillir en magasin, les conseillers ANPE, pour leur permettre d'approfondir leur connaissance des métiers. De son côté, l'ANPE s'engage "à présélectionner pour chaque offre des candidats correspondant aux besoins des magasins" et à faire bénéficier les magasins de sa connaissance du marché local de l'emploi.

À cet effet, l'accord prévoit en particulier de développer "le recours aux dispositifs de professionnalisation pour faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi" et met l'accent sur "une meilleure utilisation par Auchan dans ses recrutements des dispositifs d'évaluation des capacités et compétences professionnelles développés par l'ANPE".

SITES INTERNET

Les signataires prévoient également de mettre en place le transfert automatisé entre leurs deux sites (www.talent.auchan.fr et www.anpe.fr) des offres d'emploi du groupe de distribution.

Pour favoriser son appropriation par les acteurs de terrain, l'accord pourra faire l'objet de "déclinaisons inter-régionales ou régionales, dans le respect des engagements nationaux". Les agences locales et les magasins pourront aussi définir les modalités de leur coopération en signant un contrat de service. Des correspondants ANPE et Auchan seront nommés pour décliner de manière opérationnelle cette convention.

Ce nouvel accord s'inscrit dans la continuité de la collaboration initiée en 1996. Depuis la signature de l'accord de février 2002, sur les 55 667 offres d'emplois confiées par Auchan à l'ANPE, un peu moins de 40 000 ont été pourvues grâce à l'agence. Dans le cadre de l'expérimentation de la méthode de recrutement par simulation, 429 candidats ont été présentés aux établissements Auchan selon cette méthode et 237 ont été recrutés.

Contacts:

Auchan, service de presse, François Cathalifaud, 01 58 65 08 10, fcathalifaud@auchan.fr

ANPE, Lucette Charbonne, 01 49 31 77 03, lucette.charbonne@anpe.fr

Dépêche n° 58034 © Copyright L'AEF - 1998/2006.

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission, de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel de L'AEF.



La CAPEB et l'ANPE signent un nouvel accord-cadre pour répondre aux problèmes de recrutement des petites entreprises du bâtiment

La CAPEB (confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment) et l'ANPE ont signé, le 14 octobre à Paris, un nouvel accord-cadre pour une durée de trois ans par lequel les deux partenaires s'engagent à "évaluer les besoins et analyser les emplois, aider les entreprises à recruter, qualifier et accompagner les demandeurs d'emploi et les salariés, faciliter la reprise d'entreprise". Au plan national, les besoins des entreprises du bâtiment sont évalués à 100 000 embauches sur une période de 3 ans, dont 20 000 dès 2005, et concernent tous les niveaux de qualification. Un quart des chefs d'entreprise vont partir à la retraite d'ici 10 ans.

Dans le cadre de cette convention, l'ANPE et la CAPEB vont évaluer les besoins de recrutement. La CAPEB mettra à disposition de l'ANPE les éléments des différentes enquêtes de ses syndicats départementaux. Ces derniers travailleront avec les équipes professionnelles de l'ANPE afin d'établir par bassin d'emploi et par emploi/métier un diagnostic commun à la CAPEB et à l'ANPE.

Les dispositifs prévus par la convention ont pour ambition d'attirer de nouveaux publics vers le bâtiment. L'ANPE et la CAPEB vont travailler conjointement pour attirer un public féminin, y compris dans les emplois de production. La convention veut également favoriser le recrutement de jeunes non qualifiés, notamment ceux qui ont fait l'objet d'évaluation dans le cadre des plates-formes de vocation mises en place par l'ANPE. Pour favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi, la CAPEB s'engage à favoriser la conclusion de contrats de professionnalisation en faveur des jeunes chômeurs. La confédération et l'agence s'engagent également à développer des EMT (évaluations en milieu de travail) qui permettent aux demandeurs d'emploi de découvrir les métiers du bâtiment au sein des entreprises.

FAVORISER LA REPRISE D'ENTREPRISE

Afin d'améliorer l'attractivité du secteur confronté à des difficultés de recrutement, la CAPEB va encourager les employeurs à améliorer les conditions d'accueil dans l'entreprise. Pour sa part, l'ANPE va réaliser des actions d'adaptation, comme les AFPE (actions de formation préalables à l'embauche) pour les candidats dont les compétences sont insuffisantes pour occuper un emploi. Pour les demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés mettant en péril leur stabilisation dans l'emploi, l'ANPE va prescrire des PADE (prestations d'accompagnement dans l'emploi).

En outre, la CAPEB s'engage par la présente convention à "inciter les entreprises à déposer toutes leurs offres d'emploi à l'ANPE, communiquer aux agences locales de l'emploi les offres dont elles ont connaissance, encourager les entreprises à mutualiser leurs besoins". De son côté, l'ANPE proposera aux employeurs la méthode de recrutement par simulation pour les métiers rencontrant des difficultés de recrutement.

La CAPEB s'engage également à identifier et anticiper les prévisions de reprise d'entreprise. L'ANPE proposera aux candidats des prestations de services pour les aider à reprendre l'entreprise. L'accord sera décliné aux niveaux régional et départemental afin de l'adapter aux spécificités locales. Des bilans annuels permettront de faire évoluer sa mise en œuvre.

Contact:

- ANPE, Hubert Larney, 01 49 31 76 93, hubert.larney@anpe.fr
- CAPEB, Isabelle Planchais, 01 53 60 50 81, i.planchais@capeb.fr

Lire aussi:

- "La CAPEB et l'ANPE se rapprochent pour limiter la pénurie de main-d'œuvre dans l'artisanat du bâtiment" (L'AEF du 01/02/2000, 7316)

Dépêche n° 57199 © Copyright L'AEF - 1998/2006.

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission, de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel de L'AEF.



PSA-Peugeot-Citroën adapte la méthode des habiletés pour embaucher 2 500 personnes à Rennes

Rennes, correspondance

Un plan emploi-formation entre l'État, le conseil régional de Bretagne, l'Assédic, l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (Union des industries et des métiers de la métallurgie) et le site PSA-Peugeot-Citroën de Rennes vient d'être signé: il devrait permettre le recrutement de 2 500 personnes en 2004, 50% en CDD et 50% en intérim. Le nombre de salariés qui signeront un CDI dépendra "du succès commercial de la 407", mais PSA s'est engagé à embaucher un certain nombre de salariés en CDI, car "les besoins sont plus durables aujourd'hui", affirme Hervé Hachard, responsable des ressources humaines du site de PSA-Peugeot-Citroën à Rennes. Un premier plan emploi formation avait été signé en 2001-2001: il s'agissait alors de répondre à la montée en puissance de la production de la Citroën C5 avec le recrutement et la formation de 3 900 personnes, dont 30% de CDD et 70% d'intérimaires et aucun CDI. La procédure de recrutement à Rennes concerne aujourd'hui 17 métiers, dont 11 sont traités par l'ANPE. Pour cette opération, l'entreprise a adopté la méthode par habiletés de l'ANPE, en l'adaptant, et notamment, en insistant davantage sur des exercices par simulation.

Il s'agit de rendre cette méthode plus "complète et plus concrète", explique Hervé Hachard. L'ANPE sélectionne les candidats à l'aide de séries d'exercices de mise en situation et les critères de sélection portent sur les compétences intrinsèques de la personne (dextérité, compréhension, capacité à travailler en équipe, etc.) et non sur ses diplômes ni ses connaissances théoriques. Hervé Hachard estime que cette méthode est plus adaptée à leurs métiers que le simple test d'habiletés: "La méthode des simulations ne sert pas qu'à sélectionner les personnes, mais aussi à les orienter. Les candidats ont ainsi plus de chances de réussir sur les postes qu'on leur attribue." L'un des exercices consiste par exemple à tracer une ligne avec un pistolet de peinture. La méthode des simulations contient dix exercices. Après un entretien avec le service recrutement de PSA, les candidats suivent une formation théorique et pratique. La durée des formations varie de 1 à 18 semaines, incluant une alternance entre périodes en centre et périodes en entreprise. Enfin le candidat est mis en poste à travers une procédure d'intégration. Il reçoit une formation d'un jour et demi sur les gestes essentiels liés à son poste de travail et est ensuite confié à un tuteur, "le temps nécessaire à l'autonomie du nouvel arrivant".

COMITÉ DE PILOTAGE

Au terme de leur cursus de formation, les candidats en CDD qui ont suivi une formation de monteurs, moniteurs ou conducteurs de moyen industriel (ces trois filières représentant 75% des besoins de formation) pourront passer un CQPM (certificat de qualification paritaire de la métallurgie) s'il en existe dans leur domaine, ou obtenir le titre professionnel du ministère du Travail d'agent de fabrication industrielle ou un des CCP (certificats de compétence professionnelle) constituant ce dernier.

La méthode de recrutement par simulation : un outil de l'égalité des chances pour l'accès au marché du travail – 27 juin 2006

Un comité de pilotage, animé par le DDTEFP et les représentants de PSA Peugeot Citroën, et composé des services du service public de l'emploi, du Conseil régional, de l'Assedic, de l'UIMM, de la DRIRE et de l'entreprise, est mis en place pour faire régulièrement le point sur l'avancement de ce PEF (plan emploi-formation). Le comité de pilotage doit définir les orientations générales et les axes de travail à mettre en oeuvre dans le cadre du projet, réguler l'intervention des différents partenaires dans le processus de recrutement, établir l'état d'avancement du projet et repérer les points de difficultés.

La durée du PEF est de huit mois (novembre 2003 à juin 2004); cette période comprend les opérations de recrutement et de formation, avec des entrées massives de stagiaires étalées sur le premier semestre 2004. Le plan emploi formation de PSA-Peugeot-Citroën de Rennes coûte 1 933 728 euros. Il bénéficie d'interventions de l'Assedic (639 154 euros sur les formations métiers), du conseil régional de Bretagne (228 844 euros sur les formations métiers) et de l'État (270 000 euros pour la rémunération des bénéficiaires incluse sur les formations préparatoires, par la mise en oeuvre de mesures SIFE pour les publics adultes).

Contacts: PSA Peugeot Citroën, Hervé Hachard, ressources humaines, 02 23 36 36 19

Conseil régional de Bretagne, Olivier Péraldi, service communication, 02 99 27 13 55, o.peraldi@region-bretagne.fr

Dépêche n° 41372 © Copyright L'AEF - 1998/2006.

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission, de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel de L'AEF.