

Sélectionnez des candidats

La méthode de recrutement par simulation (MRS)

La méthode de recrutement par simulation (MRS) permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé. Elle sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme. Cette méthode de recrutement est utilisée sur une centaine de plates-formes de vocation sur tout le territoire.

Les étapes du recrutement par simulation

Après avoir analysé votre besoin en recrutement, votre conseiller Pôle emploi peut vous proposer cette méthode. Le recrutement se déroule en plusieurs étapes :

- analyse sur site du poste proposé pour définir avec vous les habiletés requises,
- création d'exercices permettant de mesurer les habiletés des candidats au regard du poste proposé,
- évaluation des candidats avec les exercices créés sur mesure,
- présentation des candidats qui ont réussi leur évaluation.

Une méthode sur mesure qui s'adapte

Cette méthode permet de faire face à des recrutements en nombre ou de pourvoir des postes pour lesquels il y a des difficultés de recrutement dues au manque de candidats.

Elle offre une réponse personnalisée grâce à des exercices adaptés au poste de travail. Elle s'applique à tous les secteurs d'activité et à tous les types de postes.

L'évaluation des candidats

Les exercices pratiques 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.

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 et obtenir un résultat précis. S'il y parvient, sa candidature vous est présentée.

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.

Les habiletés peuvent donc avoir été développées dans le cadre professionnel ou en dehors et ne transparaissent pas vraiment dans le CV du candidat.

L'efficacité de la méthode de recrutement par simulation dépend du respect de chacune des étapes de mise en œuvre et de l'implication réciproque de chaque partie.



En 2007, la méthode de recrutement par simulation s'est vue décerner un label par la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité), dans le cadre de l'année européenne de l'égalité des chances pour tous.