

LE RECRUTEMENT des ASH (agent de service hospitalier) PAR LA METHODE DE RECRUTEMENT PAR SIMULATION au CHU de Brest

Une méthode efficace pour recruter autrement

LE RECRUTEMENT PAR SIMULATION

- **Le recrutement par simulation est mis en œuvre à l'ANPE depuis 1995 :**
 - **déjà près de 1000 opérations de recrutements menées, et plus de 30 000 personnes recrutées via cette méthode**

- **Aujourd'hui, le recrutement par simulation est intégré dans l'offre de service de l'ANPE :**
 - **il peut être proposé et mis en œuvre par toutes les agences locales quand la problématique de recrutement le justifie**



LE RECRUTEMENT PAR SIMULATION

- **Le recrutement par simulation permet de répondre :**
 - **Aux difficultés de recrutement liées au manque de candidats sur un bassin d'emploi**
 - **Aux recrutements en nombre qui nécessitent une ingénierie de recrutement particulière**
- **Comment ?**
 - **En sortant des critères habituels de recrutement tels que le diplôme ou l'expérience professionnelle**
 - **En évaluant les capacités des candidats à s'adapter au poste de travail proposé**



Les fondements de la méthode:

On considère qu'un profil de poste est constitué :

- **De connaissances techniques :**
 - **Elles s'acquièrent par la formation ou l'expérience**
 - **Elles évoluent dans le temps et sont friables**

- **D'habiletés (ensemble des capacités nécessaires pour s'adapter au poste de travail) :**
 - **Elles sont transférables d'une situation à une autre.**
 - **Elles peuvent avoir été développées en dehors du cadre professionnel.**

Ces deux composantes interviennent dans des proportions différentes selon les postes de travail

LE RECRUTEMENT PAR SIMULATION

On distingue :

- **les habiletés liées à l'organisation de travail (par ex):**
 - Prendre des initiatives et être autonome
 - Travailler sous tension

- **Les habiletés liées aux actes professionnels (par ex):**
 - Procéder à des contrôles et vérifier la qualité
 - Visualiser un processus ou un objet

- **Les habiletés liées aux postures et gestes (par ex) :**
 - Manipuler des objets avec dextérité
 - Exécuter des tâches dans des positions difficiles

- **Les habiletés liées aux relations dans le travail (par ex) :**
 - Travailler en équipe
 - Agir dans une relation d'aide et de service

L'évaluation des candidats :

- Il s'agit d'évaluer les habiletés des candidats au regard de ce qui est demandé au poste de travail
- Cette évaluation se fait à partir d'exercices de simulation
- En effet :
 - Le recrutement sur CV et/ou par entretien est basé sur le déclaratif
 - La simulation apporte la dimension de l'action : le candidat est placé en situation de démontrer ce qu'il dit ou ce qu'il écrit
 - Par analogie, les exercices reproduisent les gestes professionnels et l'environnement de travail

LE RECRUTEMENT PAR SIMULATION

Les étapes d'un recrutement par simulation :

- Le diagnostic de pertinence pour s'assurer que la méthode répond bien à la problématique du recrutement
- **L'analyse de poste qui permet de repérer les habiletés à évaluer et le contexte de travail**
- L'adaptation ou la création des exercices nécessaires pour évaluer les candidats
- **La validation et l'étalonnage des exercices dans l'entreprise**
- L'évaluation par simulation des candidats
- **La présentation à l'entreprise des candidats dont les habiletés ont été repérées**
- Le bilan de l'opération et le suivi de l'intégration dans l'entreprise



Les conditions de réalisation :

Un recrutement par simulation est mis en place lorsque :

- Il apporte une réponse à une problématique de pénurie de profil ou de recrutement en nombre
- L'entreprise accepte de ne pas poser de pré-requis excluant des publics a priori (diplôme, expérience professionnelle...)
- L'entreprise adhère aux principes déontologiques de la méthode
 - Pas d'autre méthode de sélection
 - Réception de tous les candidats ayant réussi les exercices
- L'entreprise s'associe à toutes les étapes du recrutement

Avantages et effets induits de la méthode :

■ Les avantages :

- Élargit la recherche de candidats tout en maintenant le niveau d'exigence
- Tous les demandeurs d'emploi ont la possibilité de se positionner sur le poste de travail proposé
- Tous les candidats sont sélectionnés de la même manière (équité, transparence, rationalisation)

■ Les effets induits

- Réduction de l'inadéquation offre/demande sur un bassin d'emploi
- Évolution des critères de recrutement de l'entreprise
- Meilleure intégration des salariés dans le poste de travail

Photos



Photos



Photos



Photos



Photos



Photos



Photos

