



**« 12^{ème} déjeuner du Club des DRH des entreprises
signataires de la charte entreprise-territoire »
de Plaine Commune Promotion
du mardi 13 novembre 2007**

Lieu : **Groupe AFNOR, Saint-Denis**

Ordre du jour : **« Entreprises et ANPE : quelles collaborations possibles ? »**

Animateur : **Edouard de PENGUILLY, PDG de DCF**

Participants :

Michel BEAUMALE, Vice-président de Plaine Commune chargé de l'emploi et de l'insertion
Edouard de PENGUILLY, DCF
Marie-Lyne VANDENBUSSCHE, EIFFAGE CONSTRUCTION IDF
Rémy HEUZEL, SDCSD
Benoît CLAIRE, ANPE St-Denis
Alix MEYER, ANPE St-Denis
Jérôme BURTHÉRET, GENERALI
Anne FRÉROT, ADEF RESIDENCES
Catherine MASTIO, GROUP 4 SECURICOR (nouvellement LOOMIS CASH SERVICES)
Elodie CROMBE, DHL LOGISTICS
Françoise FARAG, SAGE
Karine LHOMME, ALSTOM Power Service
Arielle PELTIER-TISLER, Groupe AFNOR
Laurence BRETON-KUENY, Groupe AFNOR
Stéphane VIDAL, DHL Express
Laurent DESMIDT, DESIGN PARCS
Lina VILLAUME, Centre cardiologique du Nord
Charlotte SIMON, Plaine Commune
Jean-Baptiste ROFFINI, Plaine Commune
Luc PROBERT, Plaine Commune
Laure HOUPERT, Plaine Commune

1. Introduction

→ Edouard de PENGUILLY

Lors de précédentes réunions du Club des DRH, le rôle de l'ANPE a été abordé mais en filigrane. Suite au Club des DRH du 11 septembre 2007 consacré à « Faire face aux difficultés de recrutement : quelles pratiques d'entreprises ? Quels outils locaux ? », il a été décidé de consacrer une réunion à l'ANPE. Cette institution est en pleine évolution, elle n'a plus seulement vocation à aider à l'insertion professionnelle de personnes en rupture d'emploi mais tend à se positionner de plus en plus comme un acteur incontournable pour des salariés qui souhaitent une mobilité professionnelle.

L'objectif de la réunion est, à travers des témoignages d'entreprises, d'avoir un éclairage sur les services que l'ANPE peut apporter aux entreprises dans le cadre de leur recherche de collaborateurs.

2. L'utilisation de la méthode de recrutement par simulation (encore appelée méthode des habiletés) dans le cadre d'une formation en alternance de CAP Coffreur par l'entreprise EIFFAGE CONSTRUCTION Île-de-France

→ Témoignage de Marie-Lyne VANDENBUSCHE (EIFFAGE Construction IDF)

Le Groupe EIFFAGE est le n°3 des majors du bâtiment en France et regroupe 14 000 personnes dont 2000 en Île-de-France.

Un des objectifs de l'entreprise est de rajeunir son effectif pour rendre la part des moins de 30 ans dans les compagnons (aujourd'hui 15%) équivalente à celle des plus de 50 ans (aujourd'hui presque 40%). Aujourd'hui, 17% des compagnons ont plus de 57 ans et doivent partir à la retraite avant 2010. Les enjeux du recrutement sont donc très importants pour le groupe qui travaille depuis les années 90 à mettre en place une politique « junior » volontariste.

L'entreprise a lancé en 2007 d'importantes campagnes de recrutement en direction des moins de 26 ans. Elle a notamment lancé une session de recrutement d'une vingtaine d'apprentis dans le cadre d'un CAP Coffreur avec le CFA du Bâtiment de Saint-Denis (formation en alternance d'un an).

Pour ce faire, l'entreprise a eu recours à la méthode dite de recrutement par simulation (ou des habiletés) proposée par l'ANPE. Celle-ci permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé et en sortant des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme. Le recrutement se déroule en 4 étapes :

- => Analyse sur site du poste proposé pour définir avec l'entreprise les habiletés requises.
- => Création d'exercices permettant de mesurer les habiletés des candidats au regard du poste proposé.
- => Evaluation des candidats avec les exercices créés sur mesure.
- => Présentation à l'entreprise des candidats qui ont réussi leur évaluation.

104 candidats ont été présélectionnés par l'ANPE et l'agence d'intérim ADIA et ont été testés par cette méthode. Au final, 23 candidats ont été retenus et 14 sont entrés en formation.

Benoit CLAIRE (ANPE de Saint-Denis) précise que la recherche de candidats s'est déroulée en lien étroit avec la plateforme de vocation de l'ANPE (unité départementale). Cette plateforme reçoit des jeunes de moins de 26 ans envoyés par l'ANPE ou des missions locales. Elle permet à un jeune de vérifier ses capacités professionnelles par rapport à un emploi recherché et de rencontrer un employeur ou à défaut, d'être assuré d'avoir un entretien avec un employeur qui recrute sur le métier évalué.

B. CLAIRE ajoute que cette méthode est utile pour pourvoir des postes où il existe d'importantes difficultés de recrutement ; est utilisable à la fois pour des recrutements directs et des contrats en alternance ; est réutilisable pour des besoins futurs ponctuels de l'entreprise si les exercices existent.

Il souligne également que la méthode de recrutement par simulation représente un investissement « temps » pour l'entreprise et qu'elle ne dispense pas l'entreprise de déposer ses offres à l'ANPE.

→ Ressource : consulter la fiche de présentation du recrutement par simulation à la fin du compte-rendu et le site internet : www.anpe.fr

3. Témoignage d'ADEF RESIDENCES sur la collaboration régulière avec l'ANPE pour les besoins en personnel

→ Témoignage d'Anne FREROT (ADEF RESIDENCES)

A. FREROT est responsable ressources humaines de la Maison de l'Alisier à Pierrefitte, structure spécialisée dans l'accueil de patients souffrant de lésions cérébrales et présentant des troubles du comportement et de la mémoire. 50 salariés y sont employés. Au-delà de l'expérience et des diplômes requis pour certains postes, ce sont les qualités humaines et la force de caractère du personnel qui prévalent pour ce type de public.

Une collaboration régulière avec l'ANPE a été mise en place dès l'ouverture de la résidence, notamment pour les postes d'auxiliaire de vie et d'aide-soignante. Des réunions ont été organisées avec les conseillers de l'ANPE du territoire référent pour les métiers de la santé afin de les sensibiliser à la spécificité du public accueilli et aux locaux. L'objectif était de transmettre le maximum d'informations en amont aux conseillers afin qu'ils cernent au mieux les besoins de l'entreprise. Mme FREROT souligne que les conseillers ont aujourd'hui une bonne connaissance des profils qu'elle recherche et insiste sur l'importance et la plus-value du contact direct avec les équipes ANPE, contact qui n'est pas possible si l'on dépose ses offres uniquement sur internet.

4. L'expérience du GROUP 4 SECURICOR [LOOMIS CASH SERVICES] sur sa collaboration avec l'équipe professionnelle « Sécurité » de l'ANPE d'Epinay-sur-Seine

→ Témoignage de Catherine MASTIO (GROUP 4 SECURICOR, nouvellement LOOMIS CASH SERVICES)

L'activité de l'entreprise regroupe trois principaux métiers : le transport de fonds ; le traitement des valeurs ; la gestion et la maintenance des distributeurs de billets. C. MASTIO évoque les difficultés récurrentes de recrutement pour les convoyeurs de fond notamment liées :

- à l'insuffisance du nombre de candidatures
- aux spécificités des métiers proposés (enquête de moralité, agrément préfectoral, casier judiciaire vierge, horaires de travail décalés, permis PL, 21 ans minimum, etc.)
- au manque d'attractivité des métiers (risques élevés, déficit d'image)

Le GROUP 4 SECURICOR [LOOMIS CASH SERVICES] développe son sourcing afin d'identifier tous les types de candidatures possibles : travail avec un cabinet de recrutement, avec des agences d'intérim et l'ANPE d'Epinay-sur-Seine qui a en charge le secteur de la sécurité. Deux types de collaboration ont été développés avec l'ANPE d'Epinay :

> Présentation de l'entreprise et des métiers et de leurs spécificités à un conseiller de l'ANPE afin d'améliorer l'adéquation entre les candidatures et les profils recherchés par l'entreprise. C. MASTIO souligne que cela a permis de créer un rapport de travail privilégié avec un interlocuteur unique au sein de l'ANPE mais attire l'attention sur la nécessité d'entretenir cette relation.

> Montage d'une formation en alternance financée par la région (passerelle-entreprise) de février à juin 2008 pour le recrutement d'une quinzaine de chauffeurs PL. Dans le cadre de ce projet, l'ANPE, avec l'appui de l'entreprise, a organisé des informations collectives et présélectionné des candidats pour l'entrée en formation (demandeurs d'emploi indemnisés par les ASSEDIC). C. MASTIO indique que ce type de dispositif correspond tout à fait aux besoins de l'entreprise mais qu'il existe un décalage important en termes de délai entre les besoins avérés et la mise en place du projet.

5. L'expérience de DHL LOGISTICS sur l'accompagnement proposé par l'ANPE pour les recrutements en nombre

→ Témoignage d'Elodie CROMBE (DHL LOGISTICS)

DHL est le leader mondial de l'express international, du transport terrestre et du fret aérien. Le groupe représente 172 000 salariés dans le monde. L'entreprise est également numéro un mondial du fret maritime et de la logistique. DHL Logistics représente 6000 salariés en France répartis sur environ 80 sites.

En 2007, DHL Logistics, dont le siège est basé à Saint-Denis, a eu d'importants besoins de recrutement pour son siège (fonctions support : comptabilité) et pour l'ouverture d'un site en Île-de-France avec la clé 170 recrutements (opérationnels : cariste, préparateur de commande) à effectuer d'ici avril 2008.

Pour ce faire, l'entreprise a pris contact avec l'ANPE de Saint-Denis qui a organisé des réunions d'information collective pour présenter les métiers et les postes recherchés par l'entreprise. Puis l'agence a effectué une présélection des candidats en utilisant la méthode d'Evaluation des Compétences et des Capacités Professionnelles (ECCP). Cette prestation d'évaluation permet à un demandeur d'emploi de tester ses compétences en entreprise. L'entreprise a ainsi rencontré 20 candidats présélectionnés pour la comptabilité, 6 personnes ont été embauchées. Pour les postes opérationnels, le processus est toujours en cours : 500 candidats ont été identifiés.

6. Témoignage de SAGE sur l'élargissement de son champ de recrutement (géographique, compétences recherchées, etc.) grâce à l'ANPE

→ Témoignage de Françoise FARAG (SAGE)

SAGE est un éditeur de logiciels (logiciels de gestion pour entreprises). Ce groupe anglais représente 13 000 salariés dans le monde répartis dans 17 pays, dont 2600 en France. En France, SAGE compte 500 000 entreprises clientes et réalise un chiffre d'affaires annuel de 3 millions d'euros.

Les principales fonctions représentées au sein de l'entreprise sont les ingénieurs commerciaux, les programmeurs et les fonctions support. SAGE connaît depuis une vingtaine d'années des difficultés de recrutement. Ces difficultés se sont posées avec acuité à la branche Collectivités et Immobilier de l'entreprise, implantée dans le 19^{ème} arrondissement de Paris, au printemps 2007, notamment en termes de délais pour pourvoir certains postes.

SAGE a alors décidé d'étendre son champ géographique de recrutement et a pris contact avec l'ANPE de Saint-Denis. Cela a permis à l'entreprise d'élargir son périmètre de recherche en recevant des candidatures non issues de Paris et de pourvoir des postes grâce aux candidats présentés par l'ANPE. F. FARAG voit plusieurs avantages à cette politique d'ouverture à une ANPE « hors territoire » :

- Détection de profils atypiques (par exemple dans le support téléphonique) qui évitent de tomber dans le formatage ;
- Profils de poste complexes pourvus grâce à l'ANPE ;
- Qualité de la relation humaine.

F. FARAG souligne que la démarche qu'elle a entreprise auprès de l'Agence ANPE de Saint-Denis est personnelle. Elle participe néanmoins de la stratégie de l'entreprise de recruter des profils diversifiés.

7. Tour de table

Laurence BRETON-KUENY explique que le Groupe AFNOR n'a pas de relations avec l'ANPE mais elle souhaite les développer dans l'avenir. L'entreprise a effectué 200 recrutements en CDI et CDD en 2007 sur un effectif total de 900 salariés. Le Groupe AFNOR rencontre des difficultés de recrutement pour les postes hautement qualifiés, d'où l'importance d'une politique de fidélisation du personnel. D'ici l'été 2008, 200 à 300 salariés de Bagneux arriveront sur le site de Saint-Denis. Il s'agit essentiellement de fonctions commerciales et de salariés non cadres. Des recrutements de niveau Bac + 2 pourront être envisagés avec l'ANPE.

Jérôme BURTHÉRET qui représente GENERALI présente le site de Saint-Denis qui regroupe plus de 4000 salariés (fonctions financières, actuariat, juristes, gestionnaires d'opération). L'entreprise est en contact actuellement avec l'ANPE pour étudier la faisabilité d'un recrutement par simulation pour des postes de gestion électronique de documents.

Karine LHOMME (ALSTOM Power Service) indique que l'entreprise est en pleine phase de recrutement (200 recrutements annuels), essentiellement sur des profils techniques (bobinier, ajusteur-monteur, etc.) du niveau CAP/BEP au BTS. La question de la formation interne est cruciale pour l'entreprise car pour certains métiers présents au sein d'ALSTOM il n'existe pas de référentiels à l'ANPE (exemple de l'ajusteur-monteur). L'entreprise entretient tout de même des relations avec l'agence pour d'autres postes moins spécifiques.

Lina VUILLAUME du Centre Cardiologique du Nord explique qu'elle a recours ponctuellement aux services de l'ANPE, mais davantage pour des postes administratifs et des métiers spécifiques (bloc par exemple). Les problématiques de recrutement se posent en d'autres termes pour les infirmières DE et les aides-soignantes. Concernant les infirmières, les difficultés sont récurrentes car très peu sont disponibles sur le marché. Pour les aides-soignantes, le CCN n'a pas besoin de recourir à l'ANPE car l'entreprise reçoit beaucoup de candidatures spontanées qui émanent du territoire. Elle souligne le bon retour d'information de la part de l'ANPE dans le traitement des offres déposées.

* *
*

Annexe en page suivante : « Le recrutement par simulation » (source anpe.fr)

Le recrutement par simulation

La méthode de recrutement par simulation 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.

Les étapes du recrutement par simulation

Après avoir analysé votre besoin en recrutement, votre conseiller ANPE 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.
- Evaluation 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.

À consulter

URL de cet article :

http://www.anpe.fr/espace_employeur/recrutez_avec_anpe/selectionnez_candidats/recrutement_par_simulation_3138.html