

PARTENAIRE

AVEC PÔLE EMPLOI pour la mise en œuvre de nouvelles techniques de recrutement

Dans un monde en pleine mutation, l'industrie métallurgique se doit d'être constamment en mouvement. Nouveaux métiers, nouvelles technologies, nouveaux besoins et, donc, nouvelles techniques de recrutement. Afin d'assumer au mieux tous ces changements, l'UIMM 21 vient de renouveler, pour une période de trois ans, son partenariat avec Pôle emploi Côte-d'Or.



Philippe Guérit président de l'UIMM 21 et Odile Ferru directrice territoriale de Pôle emploi 21 paraphent la convention de partenariat qui engage l'UIMM 21 et Pôle emploi pour les trois ans qui viennent. Photos D. M.

C'est dans les locaux du lycée Saint-Joseph de Dijon qu'Odile Ferru, directrice territoriale de Pôle emploi Côte-d'Or, et Philippe Guérit, président de l'UIMM 21, ont paraphé la convention de partenariat en faveur de l'emploi et du développement des qualifications. Cette signature a en effet servi de prétexte à une rencontre avec huit stagiaires débutant, à Saint-Joseph, une formation de 400 heures dans le cadre d'une POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective) afin de devenir monteurs des équipements industriels. Ces stagiaires, inscrits à Pôle emploi, ont été sélectionnés selon des méthodes de recrutement privilégiant les aptitudes et les compétences, notamment la Méthode de recrutement par simulation (MRS), une technique qui fait ses preuves actuellement, et permet de détecter, chez les postulants, des habiletés et des capacités, sans tenir compte du CV et des diplômes.

En quelques lignes

Deux entreprises emblématiques



Stagiaires, représentants des entreprises, de l'UIMM ou de Pôle emploi, chacun est satisfait de cette journée.

Sur les huit stagiaires, six ont été retenus par deux entreprises emblématiques au plan local – et adhérentes de l'UIMM 21-, Gebo Cermex et Safran. « Les trois personnes qui n'ont pas été sélectionnées par ces entreprises conservent toutefois toutes leurs chances. Il est intéressant de noter, par ailleurs, que sur les huit stagiaires retenus, cinq sont des femmes. Les nouvelles techniques de recrutement vont ainsi peut-être contribuer à accroître la féminisation des effectifs dans les métiers de l'industrie.

Gagner le pari de la production française

Avant d'apposer leur paraphe sur la convention, les signataires se sont exprimés, mettant l'accent sur l'excellent partenariat existant depuis plusieurs années entre l'UIMM et Pôle emploi. Odile Ferru a rappelé les multiples actions engagées autour des métiers en tension : communication renforcée, développement de la logique de compétences, incitation à mutualiser le recrutement des entreprises, singulièrement des TPE/PME... « Les entreprises doivent anticiper leurs besoins afin que nous (Pôle emploi) puissions apporter des réponses, insiste Odile Ferru. La POEC, qui concernera 75 personnes sur les deux prochaines années, est l'une de ces réponses ».

Lorsque l'on demande à la directrice territoriale si la MRS est l'avenir du recrutement, elle met



Les personnes présentes à la signature ont rendu visite aux stagiaires de la POEC.

en avant le fait que, pour efficace qu'elle soit, cette méthode est coûteuse et compliquée à mettre en œuvre, car il faut pratiquement inventer les tests au cas par cas. Néanmoins, Odile Ferru croit beaucoup en l'efficacité de la méthode. Pour Philippe Guérit, l'enjeu des années à venir est de taille : « Tout s'accélère, explique-t-il, nous devons gagner le pari de la production française. On sait qu'on aura affaire à de nouveaux métiers... L'UIMM a mis en place un service de recrutement, et notre partenariat avec Pôle emploi fonctionne très bien. L'industrie doit innover dans sa communication, mais je suis optimiste sur son avenir ».



Stéphanie a passé 18 mois chez Essilor, et compte prendre un nouveau départ dans l'industrie, où elle a déjà acquis une certaine expérience.

La MRS

On l'a compris, la MRS constitue une méthode alternative de recrutement. Pôle emploi, après avoir analysé le besoin, établit la méthode en plusieurs 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 besoin ; évaluation des candidats avec ces exercices ; présentation des candidats ayant réussi leur évaluation. Cette méthode a l'avantage d'offrir une réponse personnalisée sur les postes en tension, et semble fonctionner plutôt bien.

Emmanuelle Bonneval, DRH chez Gebo Cermex, une entreprise de 400 salariés, explique que Cermex est en pleine transformation : « Nous passons de la mécanique à la robotique. De plus, 50 % de nos effectifs prendront leur retraite dans les 10 ans à venir, nos besoins de recrutement sont réels, nous sommes ouverts à l'alternance depuis 4 ans, et nous nous mettons à la MRS, en conservant une exigence similaire ». Même discours chez Nathalie Barbieux, directeur d'établissement chez Safran Electronics & Défense : « Nous avons l'habitude de recruter sur diplôme, c'était un prérequis, mais nous nous ouvrons aux compétences, la MRS est clairement, pour nous, un nouveau levier de recrutement. Nous avons déjà effectué trois sessions de MRS. »