

RECRUTEMENT PAR SIMULATION : LA **PLATEFORME PERSPECTIVES** OUVRE DES OPPORTUNITÉS AUX CANDIDATS

Start-up interne de Pôle emploi, la plateforme Perspectives met en relation des candidats sélectionnés par la méthode de recrutement par simulation (MRS) avec des employeurs et des organismes de formation pouvant être intéressés par leurs profils.

Raphaëlle Pienne

Lors d'une épreuve de recrutement par simulation, organisée par Pôle emploi.



tous les ans, 100 000 MRS sont réalisées et plus de 60 000 candidats validés, pour seulement 20 000 qui sont recrutés. Que fait-on des 40 000 restants, qui sont presque invisibles ?”, décrit Mickaël Rizzi.

Des profils d'autant plus intéressants à valoriser que cette méthode de recrutement par habiletés est généralement utilisée pour des postes peu qualifiés et en pénurie de main-d'œuvre, dans des secteurs tels que le commerce, le bâtiment ou l'hôtellerie-restauration. “C'est aussi souvent un public Pic², à 60-65 % féminin, que nous aimerions réussir à orienter vers des métiers en tension”, ajoute le responsable d'équipe.

Recruter futurs salariés et stagiaires de formation

Pour faciliter la mise en relation de ces profils avec de potentiels recruteurs, le collaborateur de Pôle emploi a imaginé la plateforme Perspectives (<https://perspectives.pole-emploi.fr>). Son service, lancé en septembre 2018 en Vendée, est progressivement proposé dans certaines régions³, avant une extension à la France entière d'ici à fin 2019. Le principe d'utilisation de la plateforme se veut le plus simple possible, explique Mickaël Rizzi : “Les candidats dont les habiletés ont été validées par la MRS sont invités par mail à s'inscrire sur la plateforme avec leur identifiant Pôle emploi. Lors de l'inscription, on leur demande aussi d'indiquer les métiers qui les intéressent.” Les employeurs peuvent, de leur côté, effectuer une saisie de leurs critères, pour se voir proposer des candidats “validés” sur le métier qu'ils recherchent, mais aussi d'autres profils s'étant déclarés intéressés par celui-ci.

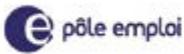
Ce sont les recruteurs de TPE et PME que Perspectives entend cibler en priorité. Dans les faits, ceux-ci ont en effet moins souvent accès à la MRS, qui demande d'avoir au moins cinq postes



1. Imaginée par Georges Lemoine, alors directeur départemental de l'ANPE des Deux-Sèvres, la MRS a été expérimentée pour la première fois en 1995.

2. Personnes de niveau bac ou infra-bac éligibles au Plan d'investissement dans les compétences.

Mickaël Rizzi est “intrapreneur” Pôle emploi. Voici un peu plus d'un an, ce responsable d'équipe au sein de l'agence de La Roche-sur-Yon (Vendée) a répondu à un défi interne afin de développer un service numérique par la création d'une “start-up d'État” (voir encadré). Son idée : rendre plus visibles les profils des candidats validés par la méthode de recrutement par simulation (MRS). Utilisée depuis le milieu des années 90 par Pôle emploi¹, elle permet d'écarter le CV des candidats pour se fonder sur leurs seules “habiletés” évaluées au moyen d'exercices de mise en situation. “La MRS est aujourd'hui connue et reconnue. Or, nous sommes partis du constat que, quasiment

PERSPECTIVES avec
boostez vos opportunités ! 

Tout comme "La bonne boîte", "La bonne formation" ou "Maintenant !", Perspectives est née du programme de start-up internes de Pôle emploi.



125 434

Nombre de candidats évalués

par la méthode de recrutement par simulation en 2017.



3. Disponible en Pays de la Loire et en Bretagne, la plateforme Perspectives sera très prochainement lancée dans les Hauts-de-France, en Occitanie et en Nouvelle-Aquitaine.



Mickaël Rizzi fait partie des deux gagnants sélectionnés en mars 2018 à l'issue de la finale du challenge interne Pôle emploi "Y a-t-il un intrapreneur parmi nous ?"

tions supplémentaire qui risquerait de faire perdre des utilisateurs", détaille Mickaël Rizzi. L'équipe de Perspectives cherche également à affiner la mise en relation entre candidats et recruteurs, en poussant des candidatures dont les habiletés seraient transférables à d'autres métiers.

Phase de rétention

La plateforme a déjà fait preuve de son efficacité. Lors des trois premiers mois de son déploiement en Vendée, elle a ainsi permis de doubler le taux de reprise d'emploi ou, à hauteur de 10 %, d'entrée en formation chez les candidats qui s'y étaient inscrits. Mais Mickaël Rizzi reste prudent. "Nous sommes encore dans une phase de rétention : nous réussissons à faire venir les utilisateurs pour qu'ils s'inscrivent mais il faut maintenant parvenir à les retenir, et à les faire revenir."

À terme, il souhaiterait également que Perspectives devienne la plateforme de référence sur la MRS pour le grand public. "L'idée serait d'expliquer la méthode et de pouvoir informer les personnes sur les sessions de recrutement organisées près de chez eux. Car si la MRS fonctionne vraiment très bien, elle reste malheureusement aujourd'hui un peu confidentielle." ●

à pourvoir pour être mise en place. Plus original : la plateforme propose également son service de mise en relation aux organismes de formation. "Beaucoup sont dépendants des prescripteurs pour leurs recrutements. Régulièrement, ils doivent annuler des sessions de formation faute de candidats. L'idée est de leur donner un outil de sourcing pour qu'ils puissent aller chercher directement ces candidats, et les contacter pour, par exemple, les convier à une séance d'information collective", expose Mickaël Rizzi.

Beaucoup d'organismes de formation sont dépendants des prescripteurs pour leurs recrutements"

Développée avec des méthodes agiles

Perspectives est depuis son lancement développée via des méthodes agiles : une équipe resserrée de cinq personnes, la volonté de répondre à des besoins centrés sur les usagers, et des évolutions permanentes au gré des remontées du terrain. La plateforme est régulièrement enrichie de nouveaux services. Depuis quelques semaines, les candidats ont, par exemple, accès à des offres d'emploi ne nécessitant ni qualification ni expérience.

Côté employeurs, la plateforme devrait bientôt permettre de visualiser les parcours des candidats grâce au rapatriement de leurs "profils de compétences". "Cela se fera automatiquement, depuis le compte Pôle emploi des candidats, grâce à une API (interface de programmation applicative). Ainsi, il n'y a pas de demande de saisie d'informa-



DES "START-UP D'ÉTAT" POUR RELANCER L'INNOVATION PUBLIQUE

Les "start-up d'État" ont été initiées par la Direction interministérielle du numérique (Dinsic) en 2013. Elle en pilote le développement via le réseau Beta.gouv.fr. Leur objectif : créer des solutions numériques pour répondre à un problème rencontré par les citoyens ou les agents publics. Chaque start-up d'État naît généralement d'un appel à projets interne lancé par une administration publique auprès de ses agents. Sélectionnés, ils deviennent des "intrapreneurs" qui développeront leur idée en toute autonomie avec une équipe réduite (deux informaticiens et un coach). Leur service, même incomplet, doit être lancé rapidement et faire la preuve de son efficacité en moins de six mois pour continuer à être soutenu. Jusqu'à aujourd'hui, 87 start-up d'État ont vu le jour. Parmi elles, 23 sont sorties de la phase d'incubation et 12 ont été abandonnées.

<https://beta.gouv.fr/startups/perspectives.html>