



→ Vous recrutez ?

LE FAFSEA VOUS ACCOMPAGNE

>>> Recruter du personnel est une étape sensible dans la vie d'une entreprise. Afin d'assurer la réussite à long terme de l'intégration du ou des salariés, le Fafsea vous aide dans votre processus d'embauche, en amont mais aussi en aval du recrutement. Des outils pratiques sont mis à la disposition des entreprises. Le Fafsea contribue au financement de certains dispositifs clés.

COMMENT RÉDIGER UNE FICHE DE POSTE POUR UNE OFFRE D'EMPLOI ?

> Une **fiche de poste** sert à identifier le besoin de recrutement et le profil du candidat, facilite la sélection et garantit l'adéquation des attentes entre employeur et salarié. Elle comporte trois volets. Le premier consiste à présenter l'entreprise en valorisant son image, de façon à séduire le candidat pour l'inciter à postuler. Outre les renseignements habituels – raison sociale, effectifs, activités, organigramme –, il convient de mettre en avant le dynamisme et les références les plus marquantes de l'entreprise. Le deuxième volet porte sur le poste à pourvoir. Doivent y apparaître le plus précisément possible

l'intitulé du poste, son contenu et ses attributions, sa position hiérarchique dans l'entreprise et son degré d'autonomie, ainsi que les éléments de rémunération. Le troisième volet, enfin, dessine le profil du candidat idéal, en indiquant la formation et l'expérience professionnelle souhaitées, ainsi que les compétences requises.

COMMENT RECRUTER ?

> Le Fafsea finance ou cofinance deux dispositifs de recrutement : la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE), qu'elle soit collective (POEC) ou individuelle (POEI), et le Contrat de professionnalisation. Géré par Pôle emploi en partenariat avec le Fafsea, la POE permet aux

demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi, et la POEC constitue un dispositif de recrutement pour les métiers en tension en anticipant les besoins d'embauche. Quant au contrat de professionnalisation, il associe, en alternance, une formation délivrée par un organisme de formation et une activité professionnelle en entreprise, rémunérée et exercée sous l'autorité d'un tuteur dont le Fafsea peut financer la formation.

COMMENT INTÉGRER UN NOUVEAU SALARIÉ ?

> Il est toujours bon de le rappeler : il est recommandé de préparer l'arrivée du nouveau salarié en prévoyant à l'avance un espace de travail, le matériel dont il va

QUIZZ

1 Le poste pour lequel j'ai mis en ligne une offre d'emploi requiert une certaine force physique. **Puis-je préciser : « Profil : homme de préférence » ?**
Non. L'employeur est libre d'engager le candidat qui, selon lui, convient le mieux à l'emploi proposé. Mais il ne peut refuser d'embaucher quelqu'un en s'appuyant sur un motif discriminatoire (sexe, âge, orientation sexuelle, etc.).

2 J'ai recruté un salarié en contrat en alternance car cela me revient moins cher. Suis-je vraiment obligé de le former ?
Oui, lorsqu'il conclut un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'employeur est tenu d'organiser la formation du salarié concerné.

3 Je viens d'embaucher un salarié qui semble en bonne santé. La visite médicale est-elle vraiment indispensable ?
Oui, l'employeur doit faire passer au salarié une visite médicale avant l'embauche, ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

4 Suis-je obligé de recruter une personne handicapée ?
Oui si vous êtes un employeur qui fait travailler au moins 20 salariés depuis plus de trois ans. Vous êtes dans ce cas tenu d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % (ou 2 % à Mayotte) de l'effectif total de l'entreprise. Si vous ne respectez pas ce critère, vous devez verser une contribution à l'Agefiph.

avoir besoin, les documents juridiques liés à son embauche et les premières missions à lui confier. Le guide *Intégrer un salarié dans l'entreprise* détaille quatre étapes sous forme de fiches pratiques. Il explique par exemple combien il est important d'annoncer son arrivée au personnel et de désigner un tuteur (nommé par le responsable hiérarchique) qui l'accueillera de manière conviviale, prévoiera une visite des locaux ainsi qu'une rencontre avec le chef d'entreprise. Il faut aussi aider le salarié à régler les questions administratives, lui expliquer le fonctionnement de la société et le former sur les produits ou les services que celle-ci délivre. L'enjeu est de faciliter l'adaptation au poste de travail et l'intégration au sein des équipes et de l'entreprise. Cette démarche permet au nouvel arrivant de se sentir soutenu pour développer ses compétences de manière suivie. Elle s'inscrit plus largement dans la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise.

COMMENT ASSURER LA FONCTION DE TUTEUR D'UN NOUVEAU SALARIÉ ?

> **Le tuteur nommé pour accueillir**, intégrer et former le nouveau salarié à son poste de travail de façon à le rendre opérationnel dans les meilleurs délais peut s'appuyer sur le guide du Fafsea *Assurer la fonction de tuteur d'un nouveau salarié*. Ce support en ligne renseigne notamment sur les phases d'intégration (présentation aux équipes, visite du site...) et sur la formation du salarié, laquelle sous-entend que le tuteur réfléchisse à une démarche pédagogique destinée à transmettre les connaissances indispensables liées au poste de travail et à l'intégration dans l'entreprise.

COMMENT EMBAUCHER ET INTÉGRER UNE PERSONNE HANDICAPÉE ?

> **Depuis des années, le Fafsea s'associe aux différents partenaires** concernés pour faciliter le développement des compétences des personnes en situation de handicap et leur embauche ou reconversion. Pour remplir leur obligation légale d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés, les entreprises de 20 salariés et plus peuvent s'adresser aux conseillers Cap Emploi des départements. Ces derniers assurent une mission de service public consistant à identifier les postes accessibles, présenter des candidatures ciblées et mettre en place des conditions d'accueil adaptées. L'intégration des handicapés peut passer par la formation en alternance, le tutorat financé par l'Agefiph ou les contrats aidés accompagnés par l'Agefiph et les centres de formation financés par le Fafsea.

UNE FOIS QUE VOUS AVEZ RECRUTÉ, QUE FAIRE ?

> **Le Fafsea vous aide à recruter dans les meilleures conditions** et vous accompagne à chaque étape de la vie des salariés dans l'entreprise. Il vous guide pour réussir au mieux vos entretiens annuels d'évaluation de même que pour la mise en œuvre des nouveaux entretiens professionnels instaurés par la réforme de la

formation professionnelle. Entrée en vigueur en janvier 2015, celle-ci a créé un rendez-vous obligatoire avec les salariés, tous les deux ans, pour faire le point sur leurs compétences et leur évolution professionnelle. Le Fafsea peut aussi vous aider à anticiper votre pyramide des âges, de façon à intégrer l'ancienneté des salariés dans votre politique de ressources humaines et dans vos stratégies de formation et de recrutement.

20
fiches ou guides
sont à votre disposition sur le site du Fafsea pour répondre aux questions de la gestion du personnel.

Pour en savoir

- Retrouvez tous les guides méthodologiques RH sur www.fafsea.com, espace Employeurs/Gérer les RH : www.fafsea.com/employeurs/employeurs_gerer_rh.php
- Vous trouverez également dans l'espace employeur des informations sur les aides du Fafsea dans le cadre des POE et contrats de professionnalisation
- Pour toutes les questions sur le handicap, consultez le site dédié, www.fafsea.com/handi/index.html, pour découvrir une collection de 16 fiches pratiques. Consultez aussi le site www.agefiph.fr
- Pour plus d'information sur le respect du devoir de non-discrimination et le contrat de génération, rendez-vous sur le site www.service-public.fr
- Pour l'égalité professionnelle homme-femme, référez-vous à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014

Le saviez-vous ?

→ **Les délégations régionales du Fafsea sont à votre écoute**
Vous retrouverez leurs coordonnées sur www.fafsea.com, rubrique Fafsea en région. Vous pourrez par exemple demander à étudier le financement d'une POE, d'un contrat de professionnalisation ou encore vous faire accompagner sur toute question RH, en bénéficiant par exemple d'un diagnostic RH (*lire notre dossier*).