

Tester et/ou former un candidat avant l'embauche

Lors de la conclusion d'un contrat de travail, vous avez la possibilité d'inclure une période d'essai. Elle sera d'une durée variable en fonction du type de contrat, de sa durée mais aussi de la catégorie professionnelle du salarié. Mais il existe également des dispositifs permettant de tester et/ou de former un candidat avant son embauche.

FICHE 1

Tester le candidat avant l'embauche

FICHE 2

Former le candidat avant l'embauche

FICHE 3

Optimiser l'intégration d'une personne récemment embauchée

Tester le candidat avant l'embauche

Plusieurs dispositifs facilitant les recrutements sont proposés par Pôle emploi.

L'immersion professionnelle ou Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

Objectifs : cette action vous permet de tester un candidat en situation réelle de travail au sein de votre structure.

Bénéficiaires : les employeurs ayant déposé une offre auprès de Pôle emploi

Mise en œuvre : cette évaluation peut aller jusqu'à 40 heures sur 5 jours. Un tuteur, salarié de l'entreprise, sera chargé de vérifier les compétences du candidat en lui confiant des tâches à réaliser. Pendant cette période le bénéficiaire conserve son statut de demandeur d'emploi.

À l'issue de l'évaluation, l'entreprise peut décider de recruter le candidat ou non. Une action de formation préalable au recrutement (AFPR, voir p. 29) peut également être proposée, afin d'adapter les compétences du candidat au poste envisagé.


Méthode de recrutement par simulation

Cette méthode de recrutement est innovante car elle diffère des traditionnels critères de sélection que sont l'expérience et le diplôme. Avec cette méthode, c'est le potentiel du candidat qui sera mis en avant.

Par le biais d'exercices, l'objectif est de repérer si le candidat dispose des capacités nécessaires au poste de travail proposé.

Toutes les entreprises peuvent utiliser ce dispositif. C'est un conseiller Pôle emploi qui évaluera la mise en œuvre la plus adaptée au recrutement voulu.

Qui peut vous conseiller, vous aider ?

Organisme	Publics visés	Description du service	Contacts
<p>PÔLE EMPLOI</p>  <p>pôle emploi</p> <p>4 rue Chico Mendès LILLEBONNE</p>	<p>Tous types d'employeurs</p>	<p>Ces dispositifs sont pilotés par Pôle emploi.</p>	<p>Agence Lillebonne : Téléphone employeur : 3395 ape.76036@pole-emploi.fr</p> <p>Agence Yvetot : 3 avenue Micheline Ostermeyer 76190 YVETOT</p>

2

FICHE 2 / TESTER ET/OU FORMER UN CANDIDAT AVANT L'EMBAUCHE ?

Former le candidat avant l'embauche

L'Action de formation préalable à l'embauche (AFPR) et la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) :

Gérées par Pôle emploi, l'AFPR et la POE sont des aides au financement d'une formation préalable à l'embauche. Avec une même finalité : permettre au demandeur d'emploi d'acquérir les compétences professionnelles demandées par l'employeur.

Quels employeurs ?

Employeurs du secteur privé ou public qui s'engagent à embaucher le demandeur d'emploi à l'issue de la formation.

Pour quels publics ?

Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non, présélectionnés pour occuper l'emploi disponible.

Quels avantages pour l'employeur ?




- L'adaptation ou le développement des compétences du futur salarié.
- L'accompagnement par un conseiller Pôle emploi.
- Le financement de la formation réalisée.

L'action de formation réalisée suppose que soient précisément identifiés les objectifs pédagogiques et les moyens mis en œuvre pour les atteindre. Sa durée est limitée à 400 heures.

Organismes	Projet d'embauche	Aides à la formation (versée par pôle emploi)	Cofinancement de la formation
POE individuelle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CDI ▪ CDD d'au moins 12 mois ▪ Contrat de professionnalisation CDI ou CDD d'au moins 12 mois ▪ Contrat d'apprentissage 	<p>Montant maximum :</p> <p>5€/h net si la formation est réalisée en interne dans l'entreprise</p> <p>8€/h si la formation est réalisée par un organisme de formation externe.</p>	Financement éventuel de tout ou partie du reliquat du coût horaire de la formation par votre OPCA
AFPR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CDD de 6 mois à moins de 12 mois ▪ Contrat de professionnalisation de moins de 12 mois ▪ Contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation 	<p>Possibilité de former en interne le candidat sous forme de tutorat</p> <p>5€/h net si la formation est réalisée en interne dans l'entreprise</p> <p>8€/h si la formation est réalisée par un organisme de formation externe.</p>	Pas de cofinancement OPCA

Former le candidat avant l'embauche

Qui peut vous aider, vous accompagner sur la mise en place de formations préalables à l'embauche ?

Organismes	Publics visés	Description du service	Contacts
<p>PÔLE EMPLOI</p>  <p>pôle emploi</p> <p>4 rue Chico Mendès LILLEBONNE</p>	Tous types d'employeurs	Accompagnement tout au long de votre démarche de conclusion d'une POE ou d'une AFPR. Signature des conventions.	<p>Agence Lillebonne : Téléphone employeur : 3395 ape.76036@pole-emploi.fr</p> <p>Agence Yvetot : 3 avenue Micheline Ostermeyer 76190 YVETOT</p>
<p>LES OPCA INTERPROFESSIONNELS :</p> <p>AGEFOS PME</p>  <p>LE HAVRE</p>	Les entreprises privées	Les OPCA peuvent conseiller sur la POE individuel et sont financeurs éventuels de tout ou partie du reliquat du coût horaire de la formation dans des conditions fixées par une convention-cadre conclue avec Pôle emploi.	<p>AGEFOS PME antenne du Havre Annie BURON Responsable d'antenne Tél : 02 35 22 11 47 aburon@agefos-pme.com</p>
<p>OPCALIA</p>  <p>PROMOTEUR DE COMPÉTENCES</p>			<p>OPCALIA Julien MAINGAULT Réfèrent emploi / formation Tél. 02 35 12 17 30 Mob. 06 10 39 20 75 julien.maingault@opcalia-hn.com</p>

Zoom sur La POE collective

Une branche professionnelle qui identifierait des besoins de formation dans les entreprises relevant de son champ territorial et professionnel peut être à l'origine d'une POE Collective.

L'OPCA dont relève la branche met en place, en partenariat avec Pôle emploi, des actions collectives pour former des demandeurs d'emploi en réponse aux compétences recherchées par les entreprises et finance les coûts pédagogiques.

Se renseigner auprès de votre OPCA (liste en Annexe)

Consulter la liste des OPCA de Branches à la fin de ce guide. Pour connaître votre OPCA, consulter votre comptable **OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé.**

L'OPCA est un organisme chargé de collecter et de redistribuer les fonds de la formation professionnelle continue.

2

FICHE 2 / TESTER ET/OU FORMER UN CANDIDAT AVANT L'EMBAUCHE ?

Former le candidat avant l'embauche

Les stages

Le stage peut être une solution si l'on a un poste à pourvoir et que l'employeur envisage au préalable une période de formation ou de perfectionnement pour le futur salarié. Le stage n'implique pas de promesse d'embauche et il permet à l'employeur de se faire une bonne idée sur le potentiel d'un candidat.

Pour quel public ?

Elèves en formation initiale, étudiants, stagiaires de la formation professionnelle.



Mise en œuvre :

Le futur stagiaire passe un entretien d'embauche, une fois celui-ci réalisé avec succès, le stagiaire doit impérativement passer par le service des stages de son établissement, qui devra émettre la convention de stage. Celle-ci sera ensuite envoyée à la fois au stagiaire, au représentant de l'établissement dans lequel est inscrit le stagiaire et à l'entreprise, qui doivent la signer et conserver leur exemplaire.

Rémunération :

Le plafond mensuel fixé par la loi pour cette indemnité de stage est de 15 % du plafond horaire de la Sécurité Sociale, soit 554,4 € au 1^{er} janvier 2016 (pour un stage d'une durée de 35 heures par semaine). Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, la rémunération d'un stagiaire est devenue obligatoire lorsqu'il effectue un stage de plus de 2 mois consécutifs (au lieu de 3 mois précédemment). Sachez d'ailleurs que dans ce cas, la rémunération est due à compter du premier jour du premier mois de stage, dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Qui peut vous conseiller, vous aider ?

Organismes	Publics visés	Description du service	Contacts
 <p>Maison des compétences Parc d'activité du manoir LILLEBONNE</p>	Tous types d'employeurs	<p>Aide et conseils pour recruter un ou une stagiaire. Diffusion de demandes de stages des employeurs de Caux vallée de Seine à la Bourse aux Stages au Havre.</p>	<p>Carole FLEURY Conseillère entreprises : RH, recrutement et alternance 02 32 65 11 35</p> <p>Horaires d'accueil : du lundi au vendredi de 8h15 à 18h00 Tél : 02 32 65 11 11</p>
 <p>Chambre de Métiers et de l'Artisanat Seine-Maritime</p>	Secteur de l'artisanat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diffusion d'offres ▪ Mise en relation avec les candidats 	<p>Centre d'aide à la décision (C.A.D) Michèle GÉRÉ michelegere@cm-76.fr</p> <p>Tél : 02.32.18.23.23</p>

Lien(s) utile(s)



www.atoustages.com

Ce site vous permet de faciliter votre recherche de stagiaire, de diffuser vos offres et de consulter la CVthèque.

www.monstagede3e-seinemaritime.fr/

Site internet dédié à la recherche de stages d'observation pour les élèves en classe de 3^{ème}. Les artisans, entreprises et collectivités territoriales communiquent leurs offres de stage en Seine-Maritime.

Optimiser l'intégration d'une personne récemment embauchée

Journée d'accueil, immersion, séminaire, tutorat... il existe de nombreux vecteurs d'intégration pour les nouveaux embauchés, indispensables pour les aider à trouver leur place et à s'imprégner de l'esprit maison.

L'accompagnement des nouveaux arrivants est d'autant plus important qu'il suffit parfois d'une information floue, d'un accueil bâclé ou d'un malentendu pour anéantir les efforts menés lors d'un recrutement.

De plus **la bonne intégration engendre plusieurs autres avantages :**

- elle améliore la cohésion d'équipe,
- elle facilite un meilleur partage des valeurs de l'entreprise,
- un salarié bien adapté à son poste de travail sera productif plus rapidement.

Il n'y a pas qu'une seule manière d'intégrer un salarié, il va falloir effectuer des parcours d'intégration individualisés. Vous devez vous doter d'une méthode pour construire ces plans d'intégration (carnet de route).

Le tutorat peut être un bon outil pour l'intégration d'un nouveau salarié. Le tuteur pourra avoir différentes fonctions :

- participation éventuelle au recrutement du salarié ;
- accueil du salarié ;
- établissement du parcours de formation ;
- suivi et évaluation.

Qui peut vous conseiller, vous aider ?

Organismes	Publics visés	Description du service	Contacts
<p>Maison des compétences</p>  <p>Parc d'activité du manoir LILLEBONNE</p>	Tous types d'entreprises	Aide et conseils sur l'intégration du nouvel employé.	Tél : 02 32 65 11 11 Horaires d'accueil : du lundi au vendredi de 8h15 à 18h00
<p>OPCALIA</p>  <p>PROMOTEUR DE COMPÉTENCES</p>	Entreprises adhérentes à OPCALIA	Le service « devenir tuteur » vous permettra de former un ou plusieurs de vos salariés au tutorat.	OPCALIA Julien MAINGAULT Réfèrent emploi / formation Tél. 02 35 12 17 30 Mob. 06 10 39 20 75 julien.maingault@opcalia-hn.com