

RECRUTER

L'offre d'emploi, c'est le cœur de métier de l'ANPE, et c'est un **partenariat** étroit entre un **employeur** et un **conseiller** expert dans le domaine d'activité (commerce, hôtellerie, services,...).

Trois étapes, deux partenaires : visite au cœur d'une offre d'emploi.

1. Déposer une offre d'emploi :

- par téléphone, courriel (www.anpe.fr), visite en agence locale (ou visite du conseiller en entreprise), fax, courrier, ... l'employeur dépose l'offre auprès de son conseiller qui suivra le recrutement de A à Z.
- le poste, les compétences et qualifications requises, la diffusion de l'offre en agence, tout est négocié, précisé et enregistré.

NB. les candidatures peuvent être pré-sélectionnées par le conseiller avant d'être transmises à l'employeur. Le salaire est obligatoirement précisé.

2. Traiter une offre d'emploi :

C'est pour l'ANPE :

- **diffuser** l'offre (affichage en agence locale, réseau de partenaires, site Internet de l'ANPE, presse locale ou nationale, télévision...)
- **rechercher** et **contacter** les candidats correspondants aux critères du poste (par courrier, téléphone, convocations en agence)
- **organiser** des essais en entreprise (essai en milieu de travail : EMT)
- **contacter** l'employeur (par téléphone ou visite) à la date de suivi de l'offre pour faire le point sur l'avancement du recrutement.

C'est pour l'employeur :

- **s'assurer** de sa **disponibilité** pour recevoir et étudier les profils (CV et lettre de motivation)
- **recevoir** les candidats en entretien
- **informer** les candidats des décisions prises
- **noter** les noms des candidats, ainsi que la décision à leur encontre (ceci permet au conseiller d'effectuer le cas échéant des contrôles de recherche d'emploi, ...).

NB : les candidats peuvent être reçus en agence (mise à disposition de salle de réunion, bureau d'entretien, ...), ceci peut éviter le « défilé en boutique ».

Les convocations peuvent être déclenchées par le conseiller.

3. Conclure une offre, c'est :

- **étudier** ensemble les possibilités d'aides à l'embauche suivant le dossier du candidat retenu (exonérations de charges, primes mensuelles, périodes de formation en entreprise avant la signature de la convention, ...)
 - **faire le point** sur les besoins futurs en personnel (congés, périodes fortes de l'année, départ en retraite ou en maternité, ...) de façon à traiter le plus en amont possible vos recrutements
- Toutes nos coordonnées sont sur le site www.anpe.fr sur lequel vous pouvez déposer vos offres d'emploi en ligne.

TÉMOIGNAGE

Corinne CONSTANDAS,
Chef de Groupe « Textile » à Monoprix :

Quel était votre besoin, quel était le contexte ?

Nous avions à remplacer une personne qui partait en retraite fin décembre 2004. Elle avait la charge de 3 rayons importants (Femme, Lingerie, Accessoires) et était dans l'établissement depuis 20 ans. Elle connaissait son travail « sur le bout des doigts » et nous devions la remplacer par quelqu'un de très qualifié, ayant déjà une expérience similaire dans la vente.

Qu'attendiez-vous de l'ANPE ?

Au début, nous ne savions pas trop ce que l'ANPE pourrait nous apporter, hormis le simple dépôt de l'offre d'emploi. Nous ignorions les autres services proposés.

Qu'est-ce qui a été mis en place ?

L'ANPE nous a tout de suite proposé la rédaction de l'annonce, puis de procéder à des pré-sélections de candidats. Nous avons pu ainsi rencontrer très rapidement 15 candidats, directement dans les locaux de l'ANPE.

Là-bas, j'ai présenté l'entreprise et le poste devant ces 15 personnes. Puis j'ai enchaîné sur des entretiens individuels avec 8 personnes dont 4 entretiens le jour même, directement après la présentation générale, sur place, dans une petite salle de réunion de l'ANPE.

J'ai dû modifier un peu mes objectifs au niveau du recrutement afin de m'adapter aux personnes présentées.



Ensuite, l'ANPE nous a proposé de signer une « convention EMT » : Essai en Milieu de Travail (*), avec 3 personnes que nous avons retenues. Ces personnes ont pu travailler dans le magasin pendant 2 jours, ce qui m'a permis de retenir une candidate ayant une bonne expérience de vente en boutique et qui s'est très bien adaptée.

Nous ne connaissons pas du tout cette mesure qui est très utile et tout à fait intéressante pour nous dans la démarche du recrutement, à l'issue de la pré-sélection.

En avez-vous été satisfaite ?

Oui, bien sûr. Tout le processus mis en place par l'ANPE a été très intéressant. Nous ne connaissons pas certains aspects : possibilité de pré-sélection, prêt de locaux pour les entretiens, **convention E.M.T.**

Quels conseils donneriez-vous aux employeurs, responsables de magasins, qui ont besoin de personnel ?

Prendre contact directement avec le Conseiller ANPE afin de définir précisément le profil recherché, et de mettre en place la procédure de recrutement à l'aide des outils proposés par l'ANPE.

Il faut bien entendu intégrer la notion de « délai » dans cette démarche ; **il faut compter environ 3 semaines pour mener à bien ce recrutement mais le temps gagné au final est précieux.**

(*) « Evaluation en Milieu de Travail préalable au recrutement ». Avec cette prestation de l'ANPE, vous :

- testez les compétences de votre candidat, au maximum pendant 5 jours ;
- l'évaluez afin de valider votre projet de recrutement ;
- alors qu'il garde son statut de demandeur d'emploi.

Votre conseiller définit avec vous le déroulement de cette période et les moyens d'évaluation adaptés au candidat et à l'emploi.

ENQUÊTE

SUR LES BESOINS EN RESSOURCES HUMAINES DES ENTREPRISES DU CENTRE-VILLE :

Sur les 1.800 entreprises -commerces et services- du centre-ville, **200 entreprises représentatives** des différents secteurs d'activités, structures, niveaux d'effectifs, seront interrogées cet été par la CCI Dijon.

Objectifs de cette enquête :

- recenser les besoins en personnel, à court et moyen terme
- recenser les besoins en formation des salariés et de leurs dirigeants
- repérer les actions qui pourraient être mutualisées entre plusieurs entreprises

afin d'apporter des réponses concrètes adaptées aux entreprises : appui au recrutement avec l'ANPE, actions de formation, actions à mutualiser.

Quelques demandes et constats déjà exprimés :

- des horaires à adapter au plus près des besoins pour permettre aux salariés et dirigeants de se former (le soir, par exemple)
- le manque de candidats à certains métiers (cordonnier, par exemple)
- les services à mutualiser (comptabilité, entretien des vitrines et des boutiques, par exemple).

L'entretien d'enquête est réalisé par téléphone. Les entreprises ont reçu début juin, un courrier d'explications. **Nous remercions les dirigeants de nous accorder au cours de cet été, une quinzaine de minutes pour répondre à ce questionnaire. Cette disponibilité est indispensable pour que nous puissions mettre en commun les attentes et proposer des réponses adaptées, rapidement.**

Le questionnaire est disponible sur simple demande auprès de la CCI Dijon.

AU SOMMAIRE

des prochaines éditions de votre Lettre INFO RESSOURCES HUMAINES :

- L'enquête « Etat des lieux des besoins en emplois des entreprises du centre-ville » : **résultats.**
- En savoir plus sur la « convention E.M.T. » : « Essai en Milieu de Travail ».
- Quelques mesures pour l'emploi.

CONTACT

Vous voulez recevoir cette lettre par e-mail ? Vous avez des suggestions pour les prochaines éditions, ou des questions ?

Prenez contact avec :

Françoise BUREAU, Conseiller RH - CCI Dijon
Tél. 03 80 65 92 63 - Fax. 03 80 65 92 59
E-mail : f.bureau@dijon.cci.fr

EMPLOI

EN QUELQUES CHIFFRES :

Nouveau SMIC :

Le SMIC horaire, sur la base de la durée légale de 35 heures par semaine, est passé depuis le 1^{er} juillet 2005, de 7,6 € à **8,03 €** soit un SMIC mensuel brut de **1.217,88 €**

Le minimum garanti est passé quant à lui de 3,06 € à **3,11 €**.

Chiffres ANPE :

Dijon : 11.800 demandeurs d'emploi (sur les 16.300 pour la Côte d'Or).

Part des femmes : 49,7 %, des jeunes : 19,2 %.

Taux de chômage : 8,2 % en Côte d'Or - 8,9 % en Bourgogne - 10,2 % en France