



## LE RECRUTEMENT DES SAISONNIERS

Pour être optimal, le recrutement doit être anticipé et faire l'objet d'une procédure interne spécifique à laquelle de multiples acteurs sont susceptibles d'intervenir, et pour laquelle des dispositifs publics d'aide au recrutement peuvent être sollicités.

### ▶ LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

#### DÉTERMINATION DES BESOINS EN PERSONNEL SAISONNIER

> **Evaluer précisément les besoins en personnel saisonnier.** L'entreprise doit identifier les fonctions nécessitant un apport de main-d'œuvre pour la saison.

> **Déterminer le poste à pourvoir.** L'ensemble des tâches de travail faisant l'objet d'une demande de personnel saisonnier, constitue un ou plusieurs métiers de l'entreprise. Mettre en place un procédé permettant de cerner les fonctions concernées, telles que des « fiches de poste » dont chacune recense les tâches inhérentes à un métier spécifique de l'entreprise, facilite la définition du poste à pourvoir.

> **Etablir le profil du candidat recherché.** En fonction du poste à pourvoir, le profil se compose des qualités, compétences et aptitudes requises, ainsi que de l'expérience nécessaire à l'exercice des fonctions attachées au poste proposé. Ce travail préparatoire est indispensable à la mise en œuvre d'un processus de recrutement efficace.

#### RÉDACTION ET DIFFUSION DE L'OFFRE D'EMPLOI

> **L'offre d'emploi doit faire l'objet d'une rédaction rigoureuse** afin que soient décrits précisément le poste à pourvoir et le profil du saisonnier recherché dans le respect de la réglementation (toute discrimination est prohibée) :

- le poste : les fonctions concrètes, les tâches à effectuer ;
- les modalités d'emploi : le contrat de travail, la durée, la rémunération, etc. ;
- le profil du candidat : le diplôme, la qualification, les compétences, l'expérience, les aptitudes, etc.

> **L'offre d'emploi doit faire l'objet d'une diffusion réfléchie** avant le début de la saison, afin de la communiquer auprès des candidats présentant le profil recherché pour le poste proposé.

Trois niveaux de diffusion de l'offre d'emploi, auprès de saisonniers souvent mobiles, peuvent être distingués :

- national : auprès de Pôle Emploi ;
- local : auprès des Espaces Saisonniers, missions locales, et agences de travail intérimaire du lieu d'exercice de l'activité ;
- sectoriel : auprès de sites Internet et organismes spécialisés dans le secteur professionnel concerné.

En parallèle, il ne faut pas omettre de contacter éventuellement l'ancien saisonnier qui a satisfait aux exigences de ce poste, de solliciter le réseau professionnel et notamment les organisations ou fédérations professionnelles, et d'étudier les candidatures spontanées. Participer aux forums d'emploi saisonnier avant la saison permet de communiquer directement auprès des saisonniers en recherche d'emploi, sur le (ou les) poste(s) à pourvoir au sein de l'entreprise.

#### SÉLECTION ET ENTRETIEN D'EMBAUCHE

> **Après réception des candidatures, l'employeur :**

- effectue une première sélection fondée sur le C.V., la lettre de motivation, et les disponibilités ;
- contacte le candidat retenu correspondant au profil recherché pour savoir si le saisonnier est toujours intéressé et disponible, et lui propose un entretien ;
- informe les candidats dont le profil ne correspond pas, que leur candidature n'est pas retenue.

> **Après sélection des candidatures,** l'employeur procède à un entretien en vue de l'embauche, en « face à face », par téléphone ou encore par visioconférence ; selon si le candidat est un saisonnier local ou non.

Lors de l'entretien, l'employeur présente l'entreprise et le poste proposé, et les éventuels avantages en nature (le logement par exemple) puis interroge le candidat sur ses aptitudes et motivations en fonction de la manière dont il entend diriger l'entretien (poser des questions plus ou moins « ouvertes » ; instaurer un dialogue ou établir un entretien du type « questions – réponses » ; etc.).

## ▶ LES DISPOSITIFS PUBLICS D'AIDE AU RECRUTEMENT

Dans le cadre d'une offre d'emploi saisonnier diffusée sur le réseau Pôle Emploi, un employeur peut utiliser des outils d'aide au recrutement que sont la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) et la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP). Il peut également solliciter une Aide à la Formation Préalable au Recrutement (AFPR). Ces dispositifs octroient une plus grande garantie de recruter un saisonnier dont les compétences sont les plus adaptées au poste à pourvoir.

### MÉTHODE DE RECRUTEMENT PAR SIMULATION

La MRS repose sur une **évaluation des aptitudes du candidat**, par le biais d'exercices exigeants des capacités analogues à celles que requiert le poste à pourvoir.

Pôle Emploi procède aux tests d'aptitude, et l'entreprise à l'entretien en vue de l'embauche pour évaluer les motivations du candidat. *La MRS convient pour le recrutement sur des métiers peu qualifiés.*

### PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

La PMSMP permet à l'entreprise de **vérifier les motivations et les aptitudes du candidat dans les conditions réelles de travail**.

Ce dispositif est limité à 40 heures soit 5 jours, pendant lesquels l'entreprise mobilise un tuteur (au sein de l'entreprise) chargé d'accueillir, d'accompagner et d'évaluer le candidat. Cette évaluation fait l'objet d'une convention entre Pôle Emploi, l'entreprise et le candidat demandeur d'emploi qui n'acquiert pas le statut de salarié.

*La PMSMP permet de conforter l'entreprise dans son choix de recrutement avant l'embauche du saisonnier. Ainsi, à l'issue de l'évaluation, si l'entreprise estime que le candidat a le profil mais qu'il ne dispose pas de l'ensemble des aptitudes requises, elle peut lui proposer une formation préalable au recrutement.*

**L'employeur**, initiateur de la procédure de recrutement, décide du candidat recruté. Il diffuse activement son offre d'emploi auprès de son réseau professionnel et des différents acteurs du recrutement.

### ACTION DE FORMATION PRÉALABLE AU RECRUTEMENT

En cas de difficulté de recrutement pour un CDD d'au moins 6 mois, à la suite d'une EMTPR ou indépendamment, l'entreprise peut mettre en place une formation préalable du futur salarié pendant 400 heures soit 4 mois au maximum, afin d'**adapter ses compétences à celles requises pour le poste à pourvoir**.

Cette formation fait l'objet d'une convention entre Pôle Emploi, l'entreprise et le candidat, dans laquelle sont précisés les objectifs de la formation et l'engagement de l'entreprise à recruter le candidat au terme de la formation.

Le candidat dispose du statut de stagiaire au titre de la Formation Professionnelle Continue (FPC) et perçoit l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF) s'il est bénéficiaire de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) ; ou le cas échéant, de la rémunération minimale légale du stagiaire.

Pôle Emploi décide d'accorder l'aide à l'employeur qui engage une AFPR. Elle lui sera versée après l'embauche du stagiaire. Le montant de l'aide diffère selon que la formation est réalisée par l'entreprise ou par un organisme de formation.

Dans le cadre d'un recrutement en CTI, une Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) peut être mise en œuvre selon les mêmes modalités.

**Le candidat saisonnier**, postule aux offres d'emploi diffusées sur les réseaux des organismes référents en matière d'emploi, et transmet sa candidature spontanément auprès d'entreprises susceptibles de l'embaucher.

**Les Espaces Saisonniers** sont des organismes d'information spécialisés auprès des saisonniers et de leurs employeurs.

## ACTEURS DU RECRUTEMENT

**Les missions locales**, sont des structures d'information pour l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans.

**Pôle Emploi** est un établissement public national pour l'emploi qui met en relation employeurs et candidats. Il organise des forums d'emploi saisonnier, et intervient dans la mise en œuvre de dispositifs publics d'aide au recrutement. Il dispose d'une rubrique spécifique à l'emploi saisonnier sur son site Internet.

**Les entreprises de mise à disposition de personnel** interviennent uniquement si l'employeur les sollicite pour disposer d'une main d'œuvre qualifiée pendant la saison. Il peut s'agir d'un groupe d'employeurs, d'une entreprise de travail temporaire, etc.

*Se référer à la fiche « L'embauche des saisonniers ».*