

FAQ Covid-19 – Sécurisation des recrutements en période de crise sanitaire

Objectifs : Sécuriser les professionnels, accompagner les jeunes vers l'emploi et répondre aux besoins des entreprises

En cette période de confinement, les professionnels sont confrontés à des demandes en personnel de la part d'employeurs, essentiellement dans les secteurs des services à la personne, des services hospitaliers, de la grande distribution et de la logistique, et des demandes de jeunes de pouvoir accéder à un emploi. Pour ces derniers, les motifs sont multiples :

- ✓ Subvenir à leurs besoins ;
- ✓ Enrichir leurs expériences professionnelles ;
- ✓ Sortir d'un environnement de confinement pesant.

Les professionnels des Missions Locales se posent, à juste titre, de nombreuses questions :

- Comment s'assurer que les jeunes qui souhaitent se positionner sur des offres d'emploi sont bien informés des règles sanitaires en cours ?
- Quel questionnement à destination des entreprises qui recherchent du personnel ?
- Comment s'assurer que les offres proposées ne concernent pas des postes où les salariés de l'entreprise ont fait usage de leur droit de retrait ?
- Faut-il prévoir un plan d'action spécifique pour répondre aux besoins de certains secteurs d'activité en cette période ?
- Comment préparer l'après confinement ?

Ce kit se veut **un outil d'appui et d'aide à la décision pour les professionnels**, et sera enrichi, au fur et à mesure, pour répondre au mieux aux préoccupations, actuelles et à venir, des professionnels des Missions Locales, des jeunes et des entreprises.

I. En amont d'un recrutement	3
A. Les questions à poser, à se poser, vis-à-vis des jeunes candidats	3
1. Doit-on continuer d'orienter des jeunes vers des offres d'emploi ?	3
2. De quoi je dois m'assurer auprès du jeune ?	3
3. Puis-je interroger le jeune sur sa situation de santé ?	3
4. De quoi doit disposer le jeune pour se rendre en entreprise ?	4
B. Les questions à poser, à se poser, vis-à-vis des recruteurs	5
1. Quelles sont précautions prises par Pôle emploi lorsqu'une offre d'emploi leur est transmise ?	5
2. Comment la Mission Locale peut accompagner les recruteurs qui sollicitent la Mission Locale ?	5
II. Pour les jeunes entrant en emploi ou déjà en poste	5
1. Quelle action utile de la Mission Locale lorsqu'un jeune informe d'une entrée en situation d'emploi ?	5
2. Quelles spécificités concernant les jeunes en apprentissage ?	5

I. En amont d'un recrutement

A. Les questions à poser, à se poser, vis-à-vis des jeunes candidats

1. Doit-on continuer d'orienter des jeunes vers des offres d'emploi ?

La priorité des acteurs du SPE est l'appui au recrutement dans le cadre des offres d'emploi relevant des [secteurs prioritaires](#) en période de crise sanitaire, au travers notamment de la [plateforme](#) dédiée. Les Missions Locales concourent à répondre à ces besoins de recrutements, tout en répondant aux demandes d'accès à l'emploi des jeunes qui les sollicitent.

2. De quoi je dois m'assurer auprès du jeune ?

Un contact téléphonique est obligatoire avec le jeune pour vérifier son adhésion à la possibilité de reprendre une activité. Lors de ce contact, il convient également de vérifier s'il est prêt à postuler (disponibilité, mobilité, compétences attendues/détenues, état de santé le permettant, etc.).

S'il y a adhésion, le conseiller vérifie auprès du jeune sa connaissance des règles sanitaires en cours ainsi que des risques encourus pour les personnes fragiles (cf. [gestes barrières](#)). Une attention particulière est également à porter sur l'environnement familial du candidat, et une information précise des risques de contamination doit être portée à sa connaissance.

Si besoin, un [questions/réponses](#) pour s'informer d'une manière générale sur le Coronavirus (accessible avec schéma) a été réalisé par une équipe de médecins et scientifiques, qui permettra ainsi de rassurer les jeunes et les familles.

Un envoi par mail ou SMS de ces informations aux jeunes est à envisager, dans la mesure du possible. Les [fiches](#) métiers reprenant les précautions sanitaires & règles de sécurité à respecter selon l'environnement professionnel (que l'on retrouve sur la plateforme "mobilisation pour l'emploi") peuvent être adressées par mail aux jeunes avant qu'ils candidatent.

En cas d'absence de fiche sur le métier ciblé, il faut se référer au document général [« Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés face au virus » ?](#)

C'est à l'issue de cet échange, et si le jeune donne son accord, que la mise en relation sur l'offre est réalisée. L'ensemble de ces informations doit aussi être transmis aux jeunes qui auraient entrepris une démarche spontanée de réponse à une offre d'emploi.

3. Puis-je interroger le jeune sur sa situation de santé ?

Le conseiller peut informer le jeune des [situations](#) qui renforcent le risque de contracter la maladie. Explorer oralement la question de la santé ou la question de la vulnérabilité du jeune par l'information : "Sachez que les personnes souffrant d'asthme, de diabète ou d'autres maladies ou les jeunes femmes enceintes sont plus fragiles (ou vulnérables) dans cette situation sanitaire"

Ne pas hésiter à lui communiquer le lien officiel sur la définition des personnes dites "fragiles" : "Si vous faites partie des [personnes à risque](#) restez chez vous"

4. De quoi doit disposer le jeune pour se rendre en entreprise ?

L'entretien de recrutement doit se faire dans la mesure du possible à distance (téléphone, Skype, ...). Cependant, comme l'indique la réponse du Ministère de l'intérieur reproduite ci-après, il est possible pour la Mission Locale d'établir une autorisation de sortie pour se rendre à un entretien de recrutement :

L'article 3 du décret du 23 mars 2020 ne prévoit pas expressément dans les déplacements dérogatoires l'entretien d'embauche. En fonction de la réglementation en vigueur liée à la crise sanitaire et de la nécessité de respecter strictement les mesures de confinement, un recours aux visioconférences ou interfaces numériques, lorsqu'elles sont possibles, semblent plus adaptés à de tels entretiens où plusieurs personnes peuvent être convoquées et non embauchées.

Cependant, au vu de la nécessité de recruter dans les secteurs évoqués et en l'absence d'un tel dispositif aux domiciles de salariés handicapés, l'article 3 du décret précité prévoit notamment un déplacement dérogatoire (cas 1) pour *les déplacements professionnels ne pouvant être différés, à utiliser pour les travailleurs non-salariés lorsqu'ils ne peuvent disposer d'un justificatif par leur employeur*. Les demandeurs d'emploi peuvent donc remplir l'attestation de déplacement dérogatoire en ce sens afin de se rendre à leur entretien, une convocation par tout moyen par l'employeur pourra utilement accompagner l'attestation.

Par ailleurs, les agents du service public de l'emploi (Cap emploi, Pôle emploi et Missions Locales) peuvent effectivement produire en plus une attestation faisant état de la recherche d'emploi de la personne et de sa convocation.

Dans le cas où le déplacement est nécessaire pour un entretien, le conseiller de la Mission étudie avec le jeune les modalités de déplacement les plus adaptées. S'il se déplace en transport en commun, des conseils sont à lui transmettre : porter un masque (ou un vêtement protégeant la bouche et le nez), porter des gants, respecter la distance de 1 mètre avec les autres personnes. Une explication concernant [l'attestation](#) de déplacement dérogatoire peut également lui être apportée pour lui indiquer que des documents sont indispensables à sa circulation.

Quand il s'agira de se rendre sur son poste de travail en cas de recrutement, l'entreprise doit remettre au jeune un [justificatif](#) de déplacement professionnel. Il n'est donc pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.

B. Les questions à poser, à se poser, vis-à-vis des recruteurs

1. Quelles sont précautions prises par Pôle emploi lorsqu'une offre d'emploi leur est transmise ?

Lorsque des offres d'emploi sont déposées directement sur la [plateforme](#) Mobilisation emploi ou sur [pole-emploi.fr](#), ou lorsque les responsables d'entreprises contactent les acteurs du SPE, les conseillers prennent contact avec le recruteur, par téléphone ou par mail, pour vérifier s'il :

- Est prêt à limiter les déplacements des candidats pour la conduite de l'entretien d'embauche ;
- Met bien en œuvre les mesures de protection des salariés. Cet engagement conditionne le maintien de son offre et sa diffusion, et n'est que déclaratif.
- Si le recruteur ne peut être joint par téléphone ou mail, l'offre est suspendue et une échéance de rappel à court terme positionnée.

2. Comment la Mission Locale peut accompagner les recruteurs qui sollicitent la Mission Locale ?

L'entreprise a-t-elle connaissance des [fiches](#) conseils pour les salariés et les employeurs ?

Ces fiches donnent les préconisations pour éviter la contamination des salariés et sont organisées en 3 parties : se préparer ; réaliser ; vérifier.

Ces préconisations peuvent être vues avec l'employeur pour vérifier les conditions de travail au sein de l'entreprise.

A l'aide de ces fiches, le conseiller pourra s'assurer du matériel mis à disposition des jeunes (masque, gel, barrière de protection, etc.).

L'objectif est tant d'informer l'entreprise sur les outils mis à sa disposition pour mieux prendre en compte le risque sanitaire, que d'informer les jeunes des conditions d'exercice de son activité.

II. Pour les jeunes entrant en emploi ou déjà en poste

1. Quelle action utile de la Mission Locale lorsqu'un jeune informe d'une entrée en situation d'emploi ?

Que ce soit suite à une proposition de la Mission Locale, ou suite à une démarche spontanée du jeune, le professionnel de la Mission Locale met en place un suivi afin de sécuriser les conditions d'intégration sur le poste et reste à disposition du jeune et de l'entreprise autant que de besoin.

2. Quelles spécificités concernant les jeunes en apprentissage ?

Le Ministère du travail a mis à disposition une [FAQ](#) qui est mise à jour régulièrement.

L'apprenti est un salarié de l'entreprise, il bénéficie donc à ce titre des mêmes dispositions que les autres salariés (télétravail, activité partielle, garde d'enfant).