



Pratiques d'intégration d'un nouveau salarié permanent

Profil idéal du salarié-e permanent chargé-e du recrutement et de l'accompagnement du public



la fédération
des entreprises
d'insertion



ETT*i*
Entreprise
de Travail Temporaire
d'insertion



Cofinancé par
l'Union Européenne

Le chargé-e du recrutement et de l'accompagnement du public

Appellations

Conseiller en insertion professionnelle/ Chargé de recrutement et d'accompagnement/ Chargé de recrutement d'insertion

Ses activités spécifiques

- Mener un diagnostic de territoire.
- Développer et maintenir la relation aux institutions : participation aux dialogues de gestion, lien avec les départements.
- Développer et maintenir les relations avec les partenaires de l'IAE et les SPE.
- Assurer une veille juridique quant à l'évolution du statut juridique des statuts des personnes accompagnées.
- Mener des diagnostics socioprofessionnels.
- Accompagner les personnes dans leurs problématiques.
- Mener des activités en lien d'un accompagnement RH : visites d'entreprise ; analyse des postes ; analyse et qualification des besoins en compétences et recrutement de l'EU ; analyse des écarts et des besoins en formation ; correspondance avec les profils de publics accompagnés par l'ETTI.
- Être en veille perpétuelle permanente pour maintenir le partenariat, les connaissances des activités de l'ETTI, adapter son discours, réadapter des pratiques professionnelles, travailler en bonne intelligence.

Ses connaissances

- Connaissance des secteurs d'activités, des typologies de métiers sur lesquels délèguent l'ETTI.
- Connaissance des spécificités du TT (rythme, instabilité, ...).
- Initiation au commerce pour mieux appréhender le volet commercial aussi au service du projet social. Logique de partenariat entre l'ETTI et l'EU : partenariat RH/ GPEC. Dimension de GPEC.
- Compréhension du fonctionnement d'une entreprise pour « mettre le public au travail ».
- Connaissance des codes de l'entreprise.
- Connaissance du PASS IAE : ses mécanismes, les critères d'éligibilité, ...
- Argumentaire SST avec le candidat dès la phase d'accueil (livret, chasse aux risques, ...).

Ses compétences techniques et procédurales

- Techniques de développement commercial.
- Techniques de recrutement.



- Techniques de communication auprès de l'entreprise.
- Développement et entretien d'un réseau de partenaires, suivi du partenariat, ...
- Techniques d'entretien et d'accompagnement socioprofessionnel.
- Réaliser une analyse de poste et identifier les compétences et réaliser son évaluation.
- Identifier les compétences et analyser les écarts entre ce qui est déjà acquis par l'intérimaire et ce qui lui reste à acquérir. Identifier les besoins en formation.

Ses savoir-être et compétences comportementales

- Persévérance et adaptabilité face au changement régulier d'interlocuteurs (partenaire, prescripteur, clients).
- Gestion du stress face au rythme de l'activité en ETTi.
- Faire le lien entre son propre positionnement et celui du public pour pouvoir l'accompagner dans ce contexte (soft-skills, compétences transférables).
- Adaptabilité en fonction des personnes et des structures.
- Savoir expliquer la vision et le fonctionnement de l'ETTi.
- Savoir expliquer les différences entre SIAE, leur type d'accompagnement, les types de parcours.
- Savoir négocier pour mettre en place des parcours cohérents.

