

COMMENT RECRUTER DANS L'HORECA ?

Guide pratique à destination des restaurateurs et des hébergements



INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, la Maison du Tourisme Cap Sûre-Anlier et les Agences de Développement Local (ADL) de notre territoire collaborent pour offrir des moments d'échanges et de soutien à l'Horeca, visant à favoriser son développement et sa pérennité.

En 2024, la problématique du recrutement s'est imposée comme une priorité, face aux défis croissants que rencontre le secteur. Recruter devient souvent une véritable épreuve, et les aides disponibles restent parfois méconnues. Il est donc apparu essentiel de réunir les acteurs qui, quotidiennement, accompagnent les professionnels de l'Horeca dans leurs démarches de recrutement, et de faire un point sur les ressources et soutiens existants.

Ce guide pratique n'a pas la prétention d'être exhaustif. Il se veut avant tout une source d'inspiration et une invitation à entrer en contact avec les services compétents tels que le Forem, l'IFAPME, l'AVIQ, Infor'Jeunes, ou votre ADL. L'objectif est de vous aider à choisir la solution la mieux adaptée à vos besoins, afin de recruter la perle rare tout en respectant les contraintes budgétaires de votre activité.

Nous vous souhaitons une agréable lecture et espérons que ces quelques pistes de soutien vous seront utiles. Nous restons à votre disposition pour vous accompagner avec plaisir dans vos démarches de recrutement !

SOMMAIRE

4-11 A. ENGAGER UN SALARIÉ

4-9 Avec le Forem :

4 - Recruter du personnel

5 - Bénéficiaire d'aides financières

9 - Former un collaborateur au sein de votre entreprise

9 - Former vos collaborateurs

10-11 Avec l'IFAPME

12-14 B. ENGAGER UN ÉTUDIANT

15-17 C. ENGAGER UNE PERSONNE PORTEUSE DE HANDICAP



A. ENGAGER UN SALARIÉ



Savez-vous que les services du FOREM ne sont pas uniquement réservés aux demandeurs d'emplois ? En effet, le FOREM s'occupe de l'insertion des demandeurs d'emplois sur le marché du travail MAIS aussi de la satisfaction des besoins des entreprises et de leurs offres d'emploi.

!!! Nous vous recommandons de prendre contact avec un conseiller du FOREM pour votre entreprise. Celui-ci sera spécialisé dans votre secteur et vous conseillera gratuitement.

QUE PEUT FAIRE LE FOREM POUR VOTRE ENTREPRISE ?

1) Recruter du personnel

Avec vous, le FOREM peut :

- Analyser vos besoins en personnel ;
- Diffuser vos offres d'emploi ;
- Réaliser une présélection de candidats qui répondent à vos besoins ;
- Vous mettre en relation avec la main d'œuvre disponible, en organisant, par exemple, un jobday.

A. ENGAGER UN SALARIÉ

2) Bénéficiaire d'aides financières pour recruter du personnel

Il existe de nombreuses aides financières pour recruter du personnel. Les conseillers-entreprises du FOREM sont à votre disposition pour vous renseigner sur les aides auxquelles vous avez droit en fonction de la situation de votre entreprise ; en effet, et ceci est important, **chaque cas est unique et votre entreprise sera concernée par certaines aides et pas par d'autres**. Une fois les aides auxquelles vous avez droit identifiées, les conseillers-entreprises du FOREM vous accompagnent dans les démarches à effectuer pour les obtenir.

Plan Formation Insertion (PFI)

Vous **formez un demandeur d'emploi sur poste de travail** dans votre entreprise, selon vos méthodes et vos besoins (vous pouvez aussi faire appel à un opérateur de formation). Au terme de sa formation, **vous l'engagez** pour une durée au moins équivalente à celle du contrat Formation-Insertion et pour des tâches relatives à sa formation.

Vous versez au FOREM une indemnité forfaitaire mensuelle calculée en fonction des prestations réellement effectuées par le stagiaire et sur base de la future rémunération du stagiaire. Après la formation, vous pouvez bénéficier d'aides publiques liées à l'engagement du stagiaire (réduction ONSS, SESAM, Impulsions...)

En savoir plus sur le Plan Formation-Insertion

<https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-plan-formation-insertion.html>

A. ENGAGER UN SALARIÉ

Premiers engagements

Principe : **du 1er au 3ème engagement, vous bénéficiez en tant qu'employeur de réductions sur les charges salariales.** Attention que les cotisations patronales sont spécifiques en fonction du secteur.

En savoir plus sur les aides liées aux premiers engagements

<https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-premiers-engagements.html>

Impulsion -25 ans

Il s'agit d'une allocation de travail octroyée à **des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans** que l'employeur peut déduire du salaire net du travailleur pendant maximum 3 ans. Cette aide concerne tous les secteurs.

En savoir plus sur l'aide Impulsion -25 ans

<https://www.leforem.be/entreprises/aides-emploi-impulsion-55-ans.html>

Impulsion 12 mois+

Il s'agit d'une allocation de travail qui s'adresse **aux demandeurs d'emplois inscrits au Forem et inoccupés depuis au moins 12 mois.** Cette aide concerne tous les secteurs.

En savoir plus sur l'aide Impulsion 12 mois +

<https://www.leforem.be/entreprises/aides-emploi-impulsion-12-mois-plus.html>

A. ENGAGER UN SALARIÉ

Impulsion 55+

L'aide vise l'insertion et le maintien à l'emploi **des personnes âgées de 55 ans et plus via une réduction de cotisations patronales**. Cette aide concerne le secteur privé exclusivement.

En savoir plus sur l'aide Impulsion 55+ <https://www.leforem.be/entreprises/aides-emploi-impulsion-55-ans.html>

Tremplin 24 mois+

Il s'agit d'une subvention pour **le demandeur d'emploi inoccupé depuis au moins 24 mois** (cumulable avec Impulsion 12 mois).

En savoir plus sur Tremplin 24 mois <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-tremplin-24-mois-plus.html>

SESAM

Il s'agit d'un subside pour engager du personnel et ainsi développer votre entreprise. Cette aide est réservée aux **entreprises du secteur marchand pour une durée de 3 ans maximum et 5 ETP en même temps**.

En savoir plus sur les aides SESAM <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-sesam.html>

A. ENGAGER UN SALARIÉ

Flexijob

Il s'agit d'une mesure qui permet à un **travailleur déjà occupé d'exercer un autre emploi à des conditions avantageuses** auprès d'un employeur ou via une agence de travail intérimaire. En tant qu'employeur, vous devez être issu d'un secteur éligible au dispositif.

En savoir plus sur le Flexijob

<https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-flexijob.html>

LES AVANTAGES

de créer un compte *entreprise* sur le site du Forem

Nous vous conseillons de créer un compte dédié à votre entreprise sur le site du FOREM. Celui-ci vous permettra, en toute autonomie, de :

- Diffuser vos offres d'emploi
- Rechercher en ligne votre futur collaborateur : vous entrez vos critères (études, expériences, compétences...), vous lancez une recherche (les profils qui « matchent » apparaissent par ordre de correspondances) et vous contactez directement le/les candidat(s).
- Gérer vos aides financières pour recruter du personnel
- Vérifier si votre candidat bénéficie d'une aide à l'emploi



A. ENGAGER UN SALARIÉ

3) Former un collaborateur au sein de votre entreprise

Ouvrez les portes de votre entreprise et donnez la possibilité de vivre une expérience professionnelle **par le biais d'un stage**.

Un stage est une forme de contrat d'emploi, dans un cadre légal bien spécifique. Il existe plusieurs formules de stages qui permettent au demandeur d'emploi de continuer à se former en entreprise, sous forme de stage.

Plus d'informations sur les formations et les stages proposés par le FOREM
<https://www.leforem.be/citoyens/formations-et-stages.html>

4) Former vos collaborateurs

Vous souhaiteriez que les compétences de vos travailleurs soient en adéquation avec vos besoins réels ? Le FOREM peut vous proposer un dispositif le plus pertinent en fonction de la réalité de votre entreprise. Certaines aides financières existent également pour couvrir une partie des frais.

Plus de 400 formations sont disponibles : Industrie, énergie, sécurité, construction, Horeca, arts graphiques, bureautique, secrétariat, transport, logistique, bois, environnement, secteurs verts, langues,...

Plus d'informations sur les formations

<https://www.leforem.be/entreprises/former-un-collaborateur.html>

Pour toutes questions sur les services aux entreprises du FOREM, contactez
Mélanie WILLEMS - 063/24 42 19 - melanie.willems@forem.be - www.leforem.be

A. ENGAGER UN SALARIÉ

FORMER SON FUTUR PERSONNEL AVEC L'IFAPME



Engager un apprenant ou un stagiaire IFAPME

Un collaborateur, jeune ou adulte, **se forme et vous apporte son aide minimum 3 jours par semaine** en échange de votre savoir-faire. Le reste du temps, il affine ses compétences dans un Centre de formation IFAPME : une solution win-win.

Un renfort adapté à vos besoins

L'IFAPME vous aide à trouver le profil idéal selon divers critères :

compétences, expérience, coût, durée, etc. Les formations en alternance s'adressent aux jeunes et aux adultes sans limite d'âge.

- **Formez un jeune** : vous pouvez engager un apprenant, de 15 à 23 ans. Il suit un apprentissage en alternance et vous signez un contrat d'alternance ensemble. Rétribution mensuelle entre 351,98€ et 662,55€.
- **Formez un adulte** : vous engagez un stagiaire, de plus de 18 ans sans limite d'âge. Il suit une formation de chef d'entreprise ou en formation de coordination ou d'encadrement et vous pouvez signer une convention de stage ensemble. Rétribution mensuelle entre 662,55€ et 1136,90€.

A. ENGAGER UN SALARIÉ

PLUSIEURS AVANTAGES

s'offrent à vous si vous faites le choix de l'Alternance :

- Un apprenant formé à votre image et votre culture d'entreprise
- Un renfort durable
- Un coût salarial allégé
- Une formation gratuite au tutorat pour encadrer l'apprenant et parfaire votre communication d'équipe : www.ifapme.be/catalogue?
- L'expérience d'autres professionnels en activité transmise à votre apprenant au Centre de formation
- Des primes



Près de 40 formations dans le secteur à l'IFAPME

L'IFAPME propose près de 40 formations qualifiantes dans le secteur de l'Alimentation-Horeca. 15 de celles-ci sont dispensées au Centre IFAPME de Libramont. Le Centre est très actif dans le secteur et organise tous les ans des événements de promotion : un marathon de cuisine, le concours de la Jeune Toque Wallonne...

Prêt à partager votre savoir-faire ?

Prenez contact directement avec le Service Alternance plus proche de chez vous :

- Arlon : service.arlon@ifapme.be - 063 22 48 24
- Libramont : service.libramont@ifapme.be - 061 23 95 01

Vous analyserez ensemble vos besoins et les possibilités de formation au sein de votre entreprise et serez accompagné par un Référent IFAPME dans vos démarches. **Plus d'informations** : www.ifapme.be/formons-ensemble

B. ENGAGER UN ÉTUDIANT



Pour un employeur, engager un étudiant peut s'avérer être une solution utile. En effet, un étudiant peut **remplacer un membre du personnel** durant ses congés ou proposer son aide **durant les périodes plus pleines**. Avec la flexibilité qu'offre la législation actuelle, vous pouvez engager un étudiant **pour une, deux ou plusieurs heures**. Pensez aux petits travaux (peinture, rangement...), aux inventaires, à l'aide hebdomadaire pour ranger vos cartons, à l'aide matinale pour recevoir des colis, à l'aide ponctuelle pour un gros arrivage de marchandise, pour un déménagement, pour du ménage...

Attention toutefois, les jobs étudiants sont, comme tout emploi, **soumis à certaines règles**. L'étudiant jobiste muni d'un contrat d'étudiant (le contrat d'occupation d'étudiants), est protégé par la législation du travail. Celle-ci détermine le genre de travail autorisé, à combien de jours de repos il a droit, quand il pourra travailler ou non, ...

Les conditions pour travailler en tant qu'étudiant

L'âge légal pour signer un contrat de job étudiant **est de 15 ans**, en ayant déjà suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire. Si ces 2 années n'ont pas encore été suivies, il faut attendre l'âge de 16 ans pour travailler.

Infor Jeunes peut vous aider dans vos démarches, notamment en vous mettant en contact avec des étudiants désireux de travailler.

Benoît Bouvy
Infor Jeunes Luxembourg
063/23.68.98
benoit.bouvy@inforjeunes.be

B. ENGAGER UN ÉTUDIANT

Le contrat de travail

Le contrat de travail écrit et rédigé en 3 exemplaires (pour l'employeur, pour l'étudiant et pour le Contrôle des lois sociales) **est obligatoire**. Il doit être conclu **au plus tard au moment de l'entrée** en service de l'étudiant. Le contrat doit avoir une durée **maximum de 12 mois** pour être considéré comme un contrat étudiant. La durée de travail ne peut en principe excéder 8 heures par jour ni 40 heures par semaine. Il existe toutefois des dérogations en fonction des secteurs, par exemple, dans l'Horeca.

Période d'essai et préavis

Les 3 premiers jours de travail sont automatiquement considérés comme période d'essai. Durant cette période, l'employeur ou l'étudiant peuvent mettre fin au contrat sans devoir respecter un délai de préavis ou payer une quelconque indemnité. Si l'employeur ou l'étudiant souhaite rompre le contrat après la période d'essai, il faudra respecter un préavis.

Salaire, allocations, cotisations sociales et impôts

Le salaire étudiant est soumis aux barèmes fixés au sein de la commission paritaire de l'employeur.

Un étudiant peut travailler **600 heures par année civile** et bénéficier de **cotisations sociales réduites**. Ces heures peuvent être réparties sur toute l'année (du moment qu'elles n'entravent pas les heures de cours de l'étudiant).

B. ENGAGER UN ÉTUDIANT

En engageant un étudiant, l'employeur ne paiera que 5,42% de cotisations patronales ; ceci durant les 600 heures octroyées à l'étudiant pour bénéficier des cotisations sociales réduites. Le salaire des étudiants varie suivant leur âge et la commission paritaire/la Convention Collective de Travail.

À partir de la 601e heure de travail, les cotisations sociales normales (13,07%) sont dues pour l'étudiant. L'employeur, chez qui le dépassement du nombre d'heures de travail maximum a lieu, doit déclarer la 601e heure et les heures suivantes comme des prestations « travailleur ordinaire ».

Si cet employeur déclare toutes les heures de travail comme des prestations « étudiant », l'étudiant sera assujéti aux cotisations ordinaires pour la totalité des heures de travail prestées chez lui.

Exemple :

Un étudiant travaille dans votre entreprise pendant 650 heures. Vous devez déclarer les 600 premières heures comme « étudiant » et les 50 heures suivantes comme « travailleur ordinaire ». Si vous déclarez les 650 heures comme « étudiant », vous et l'étudiant payerez des cotisations ordinaires (sans réduction) pour la totalité des heures.

Quelles sont les démarches administratives pour engager un étudiant ?

Les démarches sont simplifiées pour l'engagement d'un étudiant, que ce soit via le secrétariat social ou par vous-même.

L'employeur qui décide d'engager un étudiant effectue une déclaration immédiate à l'emploi d'entrée (Dimona) dès sa prise de décision et au plus tard au moment où l'étudiant débute ses prestations. Cette déclaration est trimestrielle et implique la réalisation de plusieurs Dimona si l'occupation s'étend sur plusieurs trimestres.

C. ENGAGER UNE PERSONNE PORTEUSE DE HANDICAP



Selon l'OMS, le handicap est la conséquence d'une déficience, d'une maladie, d'un trouble physique ou mental qui limite la participation sociale d'un individu. Cependant, **il est tout à fait possible d'embaucher une personne porteuse de handicap**, moyennant quelques adaptations et un encadrement approprié pour que tout se passe au mieux.

L'AVIQ accorde des aides pour la formation en entreprise et pour l'engagement de personnes en situation de handicap :

Aides à l'orientation et à la formation

Stage découverte

Le travailleur passe **10 jours dans votre entreprise** afin d'y observer votre métier.

Contrat d'adaptation professionnelle

Le travailleur est **formé individuellement en situation réelle** dans votre entreprise. Les indemnités de formation sont partiellement remboursées par l'AVIQ.

C. ENGAGER UNE PERSONNE PORTEUSE D'HANDICAP

Aides à l'engagement

Prime au tutorat

Il s'agit d'une **prime de 500€ par trimestre** accordée à l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'accueillir et guider un travailleur porteur d'un handicap. L'intervention peut durer 9 mois.

Prime à l'intégration

Il s'agit d'un **remboursement de 25% de la rémunération** à charge de l'entreprise pour un travailleur en situation de handicap qui n'a pas travaillé pendant 6 mois au cours des 9 mois qui précèdent, qui fait l'objet d'une évaluation de réintégration (code du bien-être au travail) ou d'une suspension d'activité de 6 mois (INAMI, Fedris). L'intervention peut durer un an.

Maintien à l'emploi

Ajustement des conditions de travail

L'AVIQ accorde une **intervention dans le coût salarial** à l'entreprise pour **compenser le coût supplémentaire éventuel des mesures** qu'elle prend pour permettre au travailleur porteur de handicap d'assumer ses fonctions.

Aménagement du poste de travail

Il s'agit d'une intervention **dans les frais supplémentaire qu'engendre l'adaptation matérielle** du poste de travail lié au handicap.

C. ENGAGER UNE PERSONNE PORTEUSE D'HANDICAP

Prime à la réintégration

L'AVIQ propose un soutien à la réalisation d'un « plan de réintégration » qui a pour objectif de faciliter la reprise de travail.

L'AVIQ peut aussi organiser avec vous le recrutement pour engager la candidature de personnes en situation de handicap.

www.aviq.be

Numéro gratuit : 0800 16061

Catherine.lagae@aviq.be



UNE INITIATIVE DE

La Maison du Tourisme Cap Sûre-Anlier

La Maison du Tourisme du Pays de la Haute-Sûre Forêt d'Anlier en Ardenne promotionne le tourisme sur les communes de Habay, Fauvillers, Léglise, Martelange, Neufchâteau et Vaux-sur-Sûre.

- info@capsureanlier.be | 061 21 80 05



Les ADL

Les Agences de Développement Local sont chargées du développement économique de leurs communes.

- ADL Etalle, Habay et Tintigny :
marion.adleht@gmail.com - 0471/58 23 76
- ADL Léglise, Fauvillers, Martelange et Vaux-sur-Sûre : adl.lfmv@gmail.com - 0471/09 98 28
- ADL Neufchâteau : info.adl@neufchateau.be - 0489/20 25 29

.ADL