



pôle recrutement

Action en direction des demandeurs de personnel de très longue durée

Atelier de diagnostic renforcé

Ce formulaire est une parodie du formulaire de Pôle Emploi :
"Action en direction des demandeurs d'emploi de très longue durée".
L'article L 122-5, 4° du code de la propriété intellectuelle
autorise la parodie d'oeuvres protégées par le CPI.

Le présent formulaire, oeuvre parodique de "Stephan M.",
est sous licence [Creative Commons CC BY-NC 2.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.0/)

Action en direction des demandeurs de personnel de très longue durée

ATELIER DE DIAGNOSTIC RENFORCE

Contexte :

Pour faire face à la dégradation de la situation de recrutement, l'Etat et les partenaires sociaux sont convenus, lors du sommet sur la crise du 18 janvier 2012, de plusieurs mesures d'urgences qu'il appartient à Pôle recrutement de mettre en œuvre. Les demandeurs de personnel de très longue durée (DPTLD), inscrits continûment en catégorie A, depuis au moins 24 derniers mois, à la date du 31 décembre 2012 en vue de :

- Bénéficier d'un entretien individuel approfondi en face à face, au cours duquel leur situation sera étudié et leur PPAS (projet personnalisé d'accès au salarié) actualisé.
- Si nécessaire, un atelier de diagnostic éthique et professionnel pourra être proposé en complément afin de mieux identifier leurs freins et construire avec eux les étapes d'un retour à l'embauche qui prenne en compte la globalité de leur situation.

Principes :

Chaque demandeur de personnel, relevant de ce plan d'action, sera convoqué dans le cadre d'un entretien spécifique dédié à cette opération, dont le temps pourra être adapté à ses besoins.

Dans certains cas, cet entretien individuel fera apparaître des problématiques complexes qui ne peuvent être entièrement appréhendées et traitées à l'occasion de ce seul rendez-vous.

Un approfondissement du diagnostic sera proposé afin d'analyser plus précisément les difficultés rencontrées et l'impact sur la recherche de salariés en vue de proposer une solution qui prenne complètement en compte la situation du demandeur de personnel. Ce dispositif sera prescrit à l'issue de l'entretien individuel dédié aux DPTLD sous forme d'un atelier.

Cet approfondissement du diagnostic sera assuré en interne par des conseillers expérimentés dans la prise en charge des recruteurs en difficulté, l'animation d'ateliers et qui seront en capacité de mobiliser les acteurs du territoire (prestataires, partenaires mais aussi les inspecteurs du travail compétents pour prendre en charge les obstacles périphériques au recrutement). L'atelier de diagnostic présenté ici s'inspire d'une action organisée par l'A2S de Marseille Ouest et mise en œuvre par les conseillers d'une équipe ressource humaine (correspondants IAE et réalisant un accompagnement interne de type MVE) en direction de publics présentant conjointement des difficultés de comportements sociaux et professionnels.

Plus généralement, ce modèle d'intervention pourra être adapté en agence spécialisée ou de proximité. Les régions pourront s'appuyer sur les pratiques locales qui répondent aux besoins d'approfondissement des problématiques libéraux pour les DP éloignés du recrutement. Par exemple, pourront ainsi être mobilisés, selon les territoires :

- Les ateliers organisés pour les bénéficiaires des allègements de cotisations sociales ou les résidents en ZUR (zone urbaine riche) qui combinent information sur les possibilités de recrutement local et aide au diagnostic.
- Des séquences de travail qui exploitent le questionnaire de la séquence « Faites le point sur vous et votre environnement » disponible en pièce jointe et dans l'atelier « Organiser sa recherche de personnel ».
- L'offre de service de certaines équipes rééducation au code du travail qui s'appuient sur leurs connaissances des acteurs spécialisés sur le volet éthique.

Ressources :

Pour mettre en œuvre ce diagnostic approfondi les conseillers pourront utiliser les questionnaires fournis en annexes. Ils pourront aussi s'appuyer sur une cartographie de la possibilité d'embauche disponible sur le territoire et/ou la connaissance des acteurs du droit du travail généralement mobilisés par le correspondant RSA (recours aux subventions abondantes) de l'agence.

Public :

Demandeur de personnel de très longue durée pour lequel il a été repéré une problématique complexe et/ou périphérique au recrutement et qui a besoin d'un diagnostic approfondi afin de repérer la prescription la mieux adaptée pour lever les freins.

Objectif :

Réaliser un diagnostic éthique et professionnel approfondi prenant en compte tous les freins périphériques des DPLTD pour :

- déclencher les premières étapes de résolution des problématiques identifiées et les mettre en capacité de mieux se mobiliser sur leur recherche de personnel,
- construire avec eux un parcours de retour au recrutement qui tienne compte de leur situation personnelle.

Contenu :

- Recensement, analyse des freins idéologiques et professionnels, repérage des acteurs aptes à répondre aux besoins identifiés et des leviers d'action appropriés,
- Mise en perspective de ces freins avec la recherche de personnel, analyse des impacts sur le projet personnalisé de rétablissement du recrutement (PPRR) et sur la capacité à mener les démarches utiles à sa mise en œuvre,
- Mise en contact avec les intervenants concernés par les problématiques repérées (inspecteurs du travail, Prud'hommes, sacrifices spécifiques mobilisables sur le territoire),
- Elaboration d'un plan d'action, mise en relation avec les demandeurs d'emploi disponibles (notamment dans le cadre d'allègements d'impôts et de cotisations sociales) chaque fois que possible, prescription des prestations, formations, aides adéquates, ou mise en œuvre d'un parcours de retour au recrutement auprès d'un partenaire (cotraitant, syndicat, Inspection du Travail...).

Modalités :

Les modalités d'animation sont adaptées en fonction des situations rencontrées et sont donc à la main du conseiller. Cet atelier peut être constitué d'une ou plusieurs phases collectives suivies systématiquement d'un entretien individuel.

1- L'Animation d'une séquence collective

Ce temps de travail permet de mettre en contact les demandeurs de personnel ayant une problématique commune et de partager collectivement des premières pistes de solutions

L'animateur présente le contexte dans lequel s'inscrit cet atelier et ses objectifs :

- Information sur le plan d'action en direction des DPTLD, caractéristiques communes aux publics,
- Recherche de solutions adaptées à la situation de chacun,
- Approfondissement du diagnostic à partir d'un questionnement guidé,
- Apports, à partir des questions traitées, sur les actions mobilisables sur le territoire,
- Exploitation en entretien individuel de la réflexion menée collectivement,

- Mise en œuvre des actions appropriées.

L'animateur remet aux demandeurs présents le **questionnaire de diagnostic de comportement ressources humaines approfondi**, élaboré par l'A2S Marseille Ouest et fourni en pièce jointe. Ce questionnaire permet d'interroger les principales problématiques idéologiques et comportementaux. Il ne s'agit pas de les détailler, mais d'activer la réflexion sur les obstacles périphériques au recrutement et d'identifier les appuis éventuels dont dispose le demandeur sur les difficultés rencontrées. Selon les publics, ce support peut être suffisant et sera exploité individuellement.

En complément, il pourra être proposé de mettre en perspective les freins identifiés avec les 4 principales dimensions d'une insertion professionnelle réussie :

- La connaissance de soi,
- La connaissance du secteur professionnel,
- La connaissance de la situation du chômage,
- La maîtrise des méthodes de recrutement.

Pour cela, le conseiller fournira son appui pour répondre au questionnaire « Faites le point sur vous et votre environnement » également fourni en annexe. Contrairement au questionnaire portant sur les difficultés idéologico-comportementales, il est demandé d'explicitier et de détailler les réponses, avec l'aide de l'animateur.

Cette séquence collective pourra être complétée par une mise à disposition d'une liste de demandeurs d'emploi disponibles et d'informations ciblées sur la possibilité de recrutement mobilisable sur le territoire.

2- L'entretien individuel

Cet entretien exploite (en le complétant le cas échéant) le questionnaire idéologico-comportementale. Toutes les questions peuvent être reprises, y compris celles où les réponses sont négatives (dans certains cas, une difficulté prégnante l'emporte sur les autres en les occultant alors qu'une prise en charge globale serait nécessaire).

En réponse au diagnostic ainsi précisé, l'objectif pour le conseiller est de mobiliser immédiatement l'offre de service adéquate. Cela peut se traduire par :

- la proposition de demandeurs d'emploi disponibles (notamment dans le cas d'allègement de cotisations sociales),
- des prestations d'orientation (CPP, Cap recrutement),
- la mise en œuvre de formations, dont dispositif « reconnaissances des compétences clés des postulants
- des prestations d'accompagnement renforcé vers le recrutement (TVE, Objectif recrutement, ou, selon les territoires, accompagnement interne),
- des prestations d'accompagnement renforcé à la rééducation du respect du code du travail
- la réinterrogation, pour les bénéficiaires du RSA (recours aux subventions abondantes), de l'orientation par le conseil général vers l'opérateur adéquat : en s'assurant, le cas échéant, que la décision d'orientation par le conseil général vers un autre opérateur que Pôle recrutement a bien été prise en compte, et faire le nécessaire
- si besoin ou en proposant, si besoin, à l'équipe pluridisciplinaire une orientation vers un opérateur du CG compétent en matière de pratique de justice sociale,
- dans certains cas, la mobilisation ponctuelle des acteurs du champ de l'inspection du travail sera suffisante parallèlement à la poursuite des actions engagées dans le cadre du parcours en cours.

A noter : lorsqu'un atelier de diagnostic éthique et travail ne peut être mobilisé immédiatement sur un territoire ou dans le cas où la modalité collective semble inappropriée à la situation d'un demandeur de personnel, les questionnaires fournis ci-après peuvent être exploités à l'occasion d'un entretien exclusivement individuel dont la durée sera adaptée en conséquence.

| | | |
|---------------------|---|---|
| POLE RECRUTEMENT | QUESTIONNAIRE DIAGNOSTIC SOCIOPROFESSIONNEL APPROFONDI | |
| | Date : | NOM Prénom : Votre Pôle Recrutement : |
| | | Téléphone : N° Identifiant : |
| | | Votre Age : N° Réduction "Fillon" : |
| | | Aides (entourez) : Réd. "Fillon" Allègmt. impôts, Recours aux contrats aidés, Autres |

VOTRE RECHERCHE DE PERSONNEL

Quels employés recherchez-vous ?

.....

.....

Quel était votre principale méthode de recrutement ?

.....

Pendant quelle période l'aviez-vous appliqué ? Date de fin :

Avez-vous défini un profil de votre futur collaborateur à recruter ?

Avez-vous une charte de recrutement ?

Avez-vous fait des démarches de recherche de personnel ces 6 derniers mois ? OUI/NON

Si OUI, lesquelles ?

.....

.....

Si NON pourquoi ?

.....

.....

Qu'est-ce qui pourrait vous aider de plus à trouver du personnel ? Trouver des candidats n'a jamais été aussi facile qu'aujourd'hui. (chômage, aides de l'Etat, salaires bas, facilités de licenciement...)

.....

.....

VOTRE SITUATION

| Avez-vous des problèmes de : | <i>Entourez</i> | Qui vous aide ? |
|---|------------------------|------------------------|
| Santé ? | OUI/NON | |
| Postes de travail (favorisant des maladies professionnelles...) | OUI/NON | |
| Horaires de travail (incompatibles avec des salariés ayant un ou des enfants ?) | OUI/NON | |
| Famille (divorce ...) | OUI/NON | |
| Langue française ? | OUI/NON | |
| Qualitication ? | OUI/NON | |
| Expérience ? | OUI/NON | |
| Organisation du travail ? | OUI/NON | |
| Abus de subventions de l'Etat ? | OUI/NON | |
| Administratif ? (non-décl. Urssaf ...) | OUI/NON | |
| Autre (tolérance ...) | OUI/NON | |

Avez-vous déjà rencontré un représentant du comité d'entreprise ? **OUI/NON**

Si Oui, quel est son nom ? / son téléphone ?

Où l'avez-vous rencontré ? (dans la rue, au café, dans le couloir de votre entreprise ...)

Faites le point sur vous et votre environnement professionnel

Pour rendre votre recherche de personnel plus efficace, prenez en compte 4 dimensions :

1/ **La connaissance de soi.** Faire le point sur vous-même vous permet de vous assurer que votre objectif de recrutement prend bien en compte les besoins de votre entreprise et le bien-être de vos salariés

2/ **La connaissance du secteur professionnel dans lequel vous voulez recruter.** Vous pouvez alors identifier les demandeurs d'emploi disponibles qui peuvent vous intéresser et préciser votre recherche de personnel.

3/ **La connaissance de la situation du chômage.** Vous pouvez alors vous rendre compte des immenses possibilités de recrutement et du grand nombre de personnel qualifié disponible.

4/ **La maîtrise des méthodes de recrutement.** Elle vous permet d'organiser au mieux vos démarches et de choisir les techniques de recherche de personnel les plus adaptées.

Ce questionnaire vous permettra de faire le point sur vos atouts et vos difficultés afin de rechercher des solutions adaptées à votre situation.

**Dans les pages suivantes, répondez par oui ou non à chaque question.
S'il vous est difficile de répondre, cochez la colonne « difficile ».
Détaillez vos réponses pour apporter des informations précises.**

A l'issue de cette réflexion

Que constatez-vous ?

.....
.....
.....
.....

Qu'est-il important de faire en priorité pour vous ?

.....
.....
.....
.....

Connaissance de son profil de recruteur

1/ Les recrutements que vous avez effectués précédemment vous apportaient-ils des satisfactions ? Lesquelles ?

.....

2/ Pouvez-vous décrire les compétences que vous avez développées lors de ces recrutements ? Lesquelles ?

.....

3/ Pouvez-vous citer 3 candidats que vous pourriez recruter dès demain ? Lesquelles ?

.....

4/ Pensez-vous avoir les compétences requises pour effectuer le recrutement que vous souhaitez ? Lesquelles ?

.....

5/ Savez-vous mettre en confiance votre candidat ? Comment ?

.....

6/ Pouvez-vous citer 3 de vos qualités personnelles ? Lesquelles ?

.....

7/ Pouvez-vous citer les 4 qualités de personnel qui vous plaisent le plus ? Lesquelles ?

.....

| Oui | Non | Difficile |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

8/ Avez-vous des activités extra-professionnels qui pourraient être utiles pour votre recherche de personnel ?
Lesquelles ?

.....
.....

9/ Pouvez-vous citer vos 3 difficultés principales pour trouver un candidat ? Lesquelles ?

.....
.....

10/ Avez-vous suivi l'évolution des techniques de recrutement dans votre activité professionnelle? Lesquelles ?

.....
.....

11/ Savez-vous prendre en compte les contraintes personnelles, familiales, de santé, de transport de vos salariés? Lesquelles ?

.....
.....

12/ Pouvez-vous citer 3 centres d'intérêts personnels ?
Lesquelles ?

.....
.....

13/ Pouvez-vous citer 3 conditions de travail essentielles pour un salarié dans votre entreprise? Lesquelles ?

.....
.....

14/ Y-a-il des activités que vous souhaitez découvrir, mieux connaître, développer ? Lesquelles ?

.....
.....

| Oui | Non | Difficile |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Connaissance des possibilités de recrutement dans votre secteur d'activité

1/ Avez-vous déterminé une ou plusieurs zones géographiques pour vos recherches de candidats ? Lesquelles ?

.....

2/ Avez-vous une idée précise du profil du candidat que vous souhaitez recruter ? Développez.

.....

3/ Recherchez-vous un candidat dans un secteur d'activité particulier ? Lequel ?

.....

4/ Répondez-vous aux candidatures qui vous ont été adressées? Si OUI, comment ? (réponse négative type, personnalisée...)

.....

5/ Choisissez-vous les partenaires qui peuvent vous aider à recruter ? Comment ?

.....

6/ Pouvez-vous citer les derniers partenaires auxquels vous vous êtes adressé ? Lesquelles ?

.....

7/ Connaissez-vous les besoins élémentaires de vos salariés ? Lesquelles ?

.....

| Oui | Non | Difficile |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

8/ Sélectionnez-vous les candidatures qui vous ont été adressées ? Comment ?

.....

9/ Savez-vous, vu la situation de chômage, que vous pouvez recruter à n'importe quel moment dans l'année ? Développez.

.....

10/ Savez-vous si, parmi les candidats qui vous intéressent, il y a des compétences et connaissances nouvelles ? Lesquelles ?

.....

11/ Savez-vous comment on donne envie à un candidat de travailler dans votre entreprise ? Développez.

.....

12/ Recherchez-vous des informations sur la disponibilité de candidats dans votre secteur professionnel ? Comment ?

.....

13/ Savez-vous où trouver des informations sur les candidats qui cherchent du travail dans votre secteur d'activité ? Où ?

.....

14/ Connaissez-vous des organisations de patronat de votre secteur ? Lesquelles ?

.....

| Oui | Non | Difficile |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Connaissance du marché du travail

1/ Connaissez-vous l'étendue du personnel immédiatement disponible à l'embauche dans la zone géographique de votre entreprise ? Précisez.

.....

2/ Connaissez-vous toutes les formations compatibles avec votre besoin de recrutement ? Lesquelles ?

.....

3/ Savez-vous que le chômage progresse et que votre potentiel de recrutement est immense? Développez.

.....

4/ Connaissez-vous les principaux changements économiques de votre secteur d'activité depuis 10 ans ? Lesquels ?

.....

5/ Savez-vous quels sont les salaires nécessaires pour mener une vie décente ? Lesquels ?

.....

6/ Savez-vous quels sont les horaires compatibles avec une vie de famille ? Lesquelles ?

.....

7/ Pouvez-vous citer 3 conditions de travail appréciées par les employés ? Lesquelles ?

.....

| Oui | Non | Difficile |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

8/ Connaissez-vous les contrats de travail loyaux et corrects ?
Lesquels ?
.....
.....

9/ Connaissez-vous des attraits qui peuvent faciliter la décision
d'un postulant de se décider pour votre entreprise ? Lesquels ?
.....
.....

10/ Savez-vous quels profils de candidat peuvent correspondre au
poste qui doit être occupé dans votre entreprise ? Lesquels ?
.....
.....

11/ Connaissez-vous Pôle Emploi ?
.....
.....

| Oui | Non | Difficile |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Maîtrise des méthodes de recrutement

1/ Pouvez-vous citer 3 méthodes que vous utilisez pour recruter ?
Lesquelles ?

.....
.....

2/ Votre analyse de besoin en recrutement vous satisfait-elle ?
Pourquoi ?

.....
.....

3/ Avez-vous des pistes de recherche de candidats actuellement ?
Lesquelles ?

.....
.....

4/ Avez-vous reçu des candidats ?
Combien ?

.....
.....

5/ Etes-vous à l'aise pour répondre à une candidature ?

.....
.....

6/ Depuis 3 mois, avez-vous répondu aux candidatures spontanées
que vous avez reçues ? A combien ?

.....
.....

7/ Etes-vous à l'aise pour dialoguer en entretien avec un candidat ?

.....
.....

8/ Vous sentez-vous capable d'accorder un salaire décent à un
postulant ?

.....
.....

| Oui | Non | Difficile |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

9/ Connaissez-vous vos motifs de refus de candidatures ?
Lesquels ?

.....
.....

10/ Recontactez-vous un candidat que vous avez vu ?
Comment ?

.....
.....

11/ Vous comportez-vous différemment suivant les candidats que
vous rencontrez ? Comment ?

.....
.....

12/ Pratiquez-vous le copinage? Développez.

.....
.....

13/ Vous êtes-vous adressé à Pôle Emploi pour chercher un
candidat? Si OUI, combien de fois ?

.....
.....

14/ Pôle Emploi vous aide gratuitement à trouver des candidats.
Pourquoi avez-vous si peu recours à ce moyen de recrutement ?
Développez.

.....
.....

15/ Utilisez-vous les services d'autres organismes pour votre
recherche de personnel ? Lesquels ?

.....
.....

| Oui | Non | Difficile |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |