Jeudi 27 octobre
16H/18H

novēha
FORMER · FACILITER · INNOVER

FOCUS RH

Comment attirer et fidéliser les talents dans mon entreprise ?

PERSPEKTIVE
CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES

novéha
FORMER · FACILITER · INNOVER

Les pratiques RH qui font sens **pour rendre vos recrutements efficaces**

Jeudi 27 octobre 2022

CONTEXTE & OBJECTIFS :

PUBLIC :
Dirigeant,
Gérant,
Responsable RH

- Vous souhaitez modifier vos pratiques de recrutement ?
- Trouver les bon profils vous semble de plus en plus difficile ?
- Vous souhaitez connaître les bonnes pratiques d'accueil et d'intégration ?
- En quoi consiste la marque employeur et comment valoriser votre entreprise ?
- Vous aimeriez prévenir les risques de démission dans votre société ?

Dans un contexte d'extrême tension sur les compétences où les entreprises doivent également assurer la transition des générations, Novéha vous propose un temps d'échanges sur un format court, afin de vous aider à relever les défis actuels du recrutement et de la fidélisation de vos talents.

01 **Enjeux et bonnes pratiques** pour un recrutement efficace,

02 **Retours d'expériences et partage en collectif**

afaq QSE Qualité Sécurité Environnement AFNOR CERTIFICATION

Thierry ANDRIN

PERSPEKTIVE

CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES

Création Perspektive en septembre 2016

Conseil RH

Formation

Accompagnement individuel et collectif

Outplacement

Conduite des entretiens professionnels

FO-22-11

Constat des problématiques de recrutement

Ce qui est exprimé :

- Des difficultés à embaucher des salariés en contrat long.
- Une indisponibilité de main d'œuvre compétente, qualifiée et expérimentée
- Les postes les plus difficiles à pourvoir : travailleurs manuels qualifiés, techniciens, chefs d'équipe, …

Constat - RH recrutement

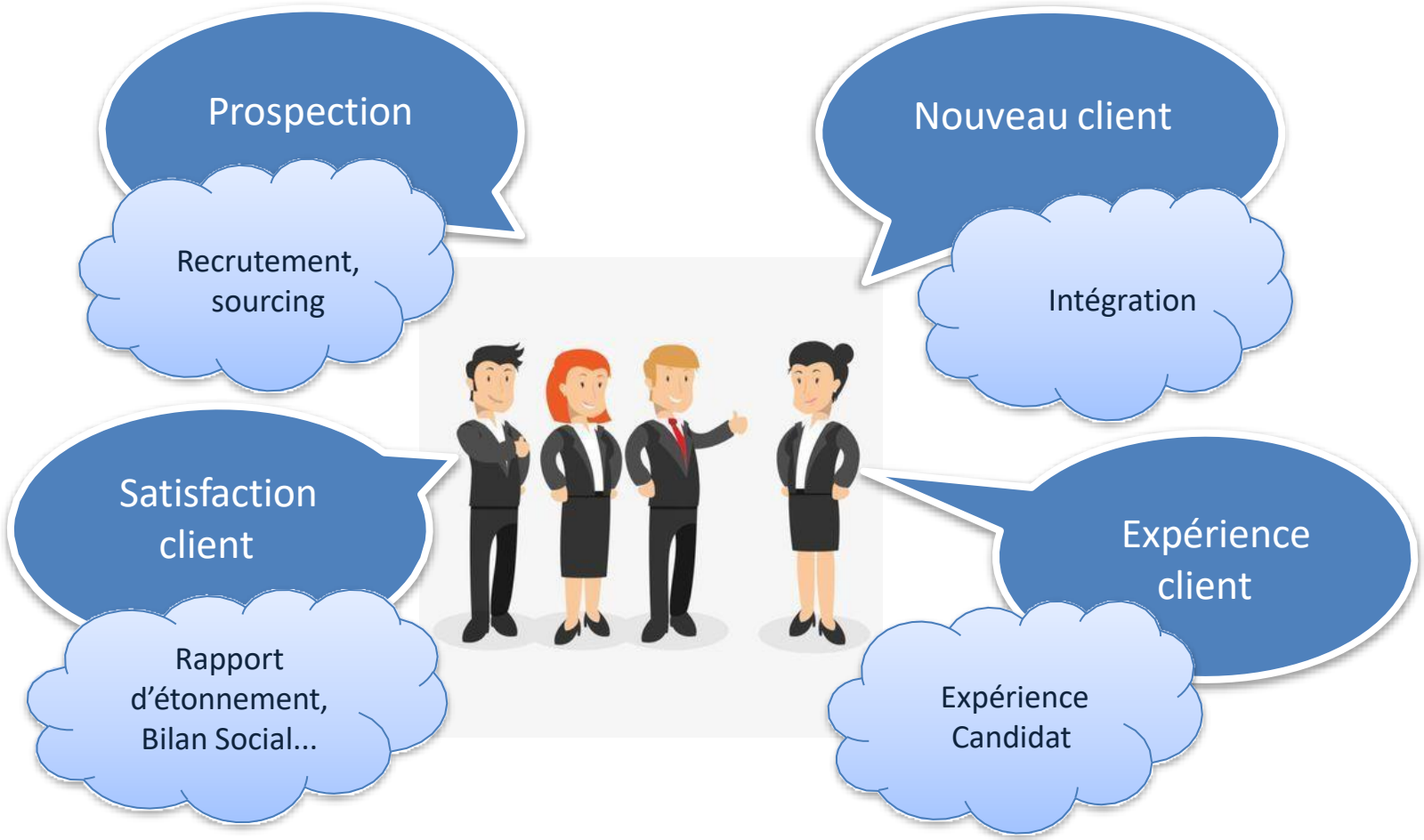
La modification du "rapport de force" :

- Beaucoup d'offres d'emplois « poste ouvrier qualifié, technicien, … » et « peu de candidat »
- Attentes des candidats : La qualité de l'emploi est un critère grandissant : Conditions et horaires de travail, sécurité de l'emploi, Salaires, RSE (environnement, management, label, éthique,…)

Un marché de l'emploi en faveur des demandeurs

- contraint l'entreprise à penser et à procéder différemment son approche du recrutement …
- questionne la pratique RH et managériale

Vendre/recruter : même combat !



novēha
FORMER · FACILITER · INNOVER

Comment attirer et fidéliser vos futures recrues ?

- Le Contrat de professionnalisation interne,
- La marque Employeur,
- Les outils d'On Boarding

PERSPEKTIVE
CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES

Accueillir un nouvel arrivant - Les questions à se poser

- Comment anticiper et préparer son arrivée ?
- Comment bien accueillir et réussir l'intégration du nouveau salarié ?
- Comment désigner un tuteur ?
- Comment suivre et accompagner ?

Méthodologie - Recommandations

Préalable : Temps nécessaire de cadrage et de validation de la ou des problématique(s)

1. Travail de mise à jour de la fiche métier
2. Positionnement / pesée des compétences
3. Identification des formateurs internes
4. Structuration de la formation interne
5. Élaboration du parcours de montée en compétences
6. Suivi accompagné/point intermédiaire
7. Bilan final

Focus – Contrat de professionnalisation interne

- Information préalable du nouvel embauché
- Tuteur interne mobilisé et volontaire
- Sensibilisation des formateurs internes
- Evolution du coefficient dans la convention collective

- Regard neuf du nouvel arrivant
- Mobilisation d'un consultant, tuteur externe et facilitateur

- Engagement tripartite
- Répond à la règlementation
- Démarche financée par l'OPCO

Focus - Evaluation des compétences dans le cadre du Contrat de professionnalisation interne

- Réalisée par le Consultant et l'Employeur à partir du référentiel métier

- Des **bilans intermédiaires** :
  - Identifier les progressions et difficultés rencontrées
  - Formuler des recommandations pour faciliter la réussite du stagiaire

- Un **bilan final** pour évaluer l'acquisition des compétences à la fin du parcours

- Aide à la décision pour que l'employeur puisse attester de l'atteinte de qualification

Les bénéfices du Contrat de professionnalisation interne
Version Employeur

- Fidélisation
- Identification des compétences clés
- Valorisation des formateurs internes
- Confirmation des expertises internes

Un contrat de professionnalisation sur mesure
Cadre juridique

- Un accompagnement spécifique
- Un accès aux aides à l'embauche (Pôle emploi / Agefiph)
- Une mobilisation des ressources internes à l'entreprise

- **Contrat de travail :**
  - CDD ou CDI ----> Statut de salarié
  - Professionnalisation de 6 mois à 12 mois
  - Temps partiel possible (minimum 24 heures)

- **Durée la formation :**
  - 15 à 25 % de la durée totale du contrat en alternance (minimum 150 heures)
  - Formation externe ou interne possible sous conditions
  - Dès validation de l'embauche, le consultant élabore avec l'entreprise un **parcours de formation individualisé**.

Ce que les entreprises nous disent

- Amélioration forte des pratiques de recrutement et d'intégration
- Une nouvelle perception de la formation
- Pérennisation et valorisation des savoirs de l'entreprise
- Une meilleure prise en compte de l'importance du tutorat
- Une meilleure organisation du travail
- Une première approche de GPEC
- Un apport en termes d'outils de GRH
- Une amélioration continue des pratiques de management.

Ce que les bénéficiaires nous disent

- Une intégration facilitée dans l'entreprise.
- Un gain plus fort et rapide de compétences dans l'emploi.
- Une formation totalement adaptée au besoin du bénéficiaire.
- Un salarié responsable et acteur de sa formation.
- Une plus grande confiance avec l'entreprise.
- Une insertion facilitée dans l'emploi.

Marque Employeur Kezaco ?

La marque employeur doit répondre à trois questions simples :

- *Pourquoi rejoindre votre entreprise en tant que salarié ?*
- *Pourquoi y rester ?*
- *Pourquoi y être investi ?*

Marque Employeur Kezaco ?

La marque employeur est l'agrégation des trois dimensions suivantes :

- l'identité employeur (histoire, métier, implantation, etc.) ;
- l'image employeur (externe et interne) ;
- les pratiques employeur (RH et managériales).

ÉTAPE 1
Le diagnostic

- Un diagnostic complet de l'existant
- Une cartographie des pratiques RH
- Un audit d'e-réputation employeur
- Un benchmark concurrentiel de marque employeur

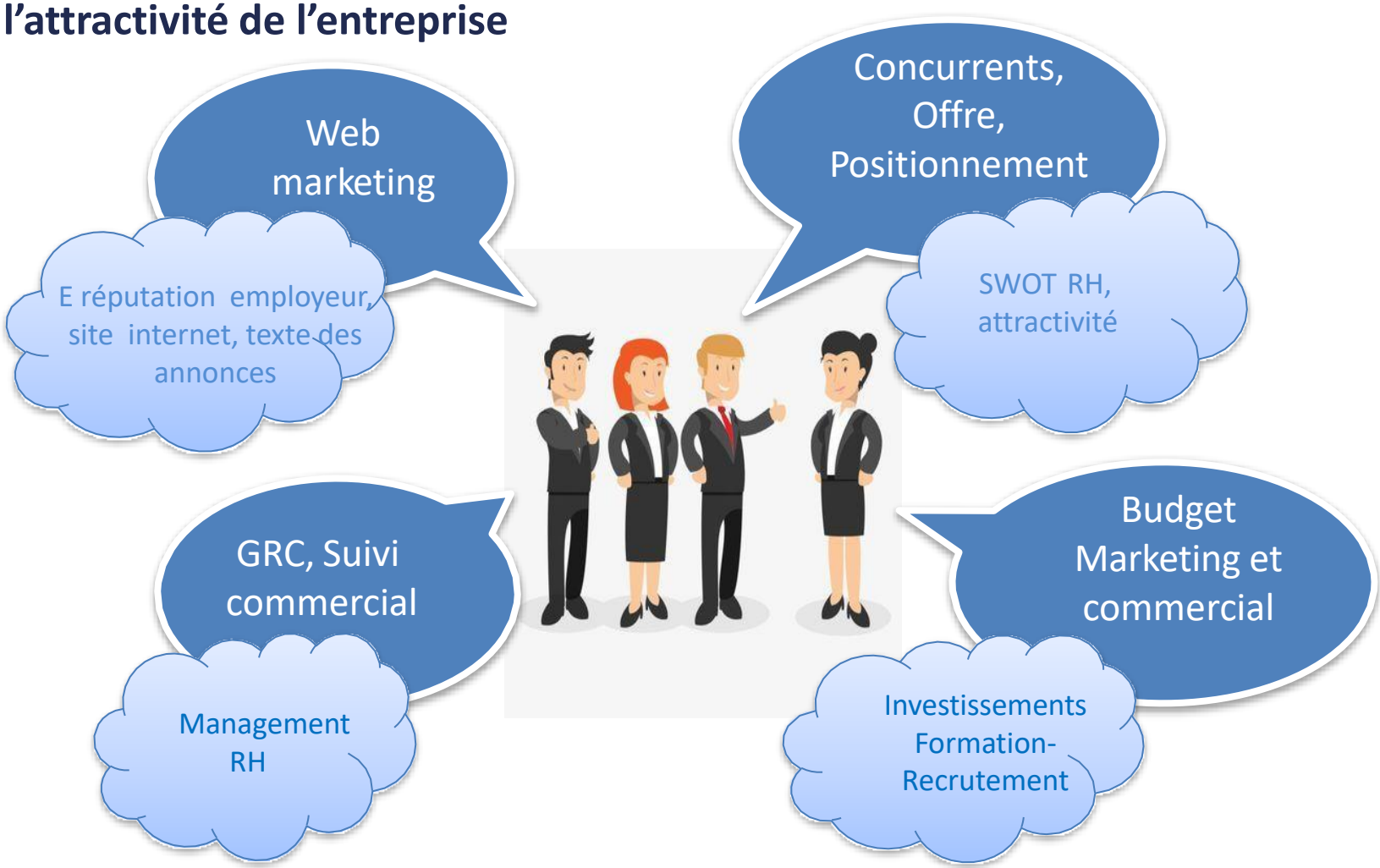
ÉTAPE 2
La vision cible

- Une plateforme de marque employeur
- Un set de valeurs partagées
- Des sessions d'échanges et de validation qui ont permis d'enclencher l'appropriation interne

ÉTAPE 3
Le plan d'action

- Une liste priorisée des chantiers RH à adresser
- Un plan d'action précis
- Une dynamique de transformation

Développer l'attractivité de l'entreprise



Evaluer son process de recrutement : Se poser des questions ?

- Comment définissons nous le besoin, le poste ?
- Comment communiquons nous actuellement ?
- Suivons nous un process de recrutement ?
- Combien de temps y passons nous ?
- Pour quels résultats ?
- Comment sont accueillis les nouveaux ?

Outils d’On Boarding, et vous vous faites quoi ?

Comment réussir un onboarding ?

- Une préparation étudiée de l'intégration. ...
- Communiquer régulièrement avec le nouveau collaborateur. ...
- Faire bonne impression le jour J. ...
- Attribuer un mentor. ...
- Définir les objectifs de travail et former le nouveau salarié ...
- Réaliser un suivi régulier de l'onboarding.

FO-22-11

Outils de fidélisation, et vous vous faites quoi ?

1. Un environnement de travail favorable / agréable (locaux, services, déplacements…)
2. Adapter un style de management personnalisé aux salariés
3. Déployer une politique de formation et de développement personnel dans l'entreprise
4. Impliquer les salariés dans la prise de décision
5. Etablir une politique de communication et de rémunération transparente (échanges direction / salariés, Bilan social individuel, …)
6. Soyez attentifs aux motivations des départs (entretien de sortie)

FO-22-11