



GUIDE DU RECRUTEMENT

Pour pallier les difficultés de recrutement et de fidélisation rencontrées par les TPE/PME de la Région Sud

2024







Après des années compliquées pour notre économie locale, l'horizon économique s'éclaircit, bien que le recrutement demeure un défi majeur pour nos entreprises de la Région Sud.

Face à ce constat, nous avons pris l'initiative de réunir des acteurs clés de l'emploi et de la formation, notamment les fédérations professionnelles, en y associant des chefs d'entreprise pour aborder ce défi de manière collaborative. Nous avons travaillé assidûment afin de définir des solutions concrètes pour surmonter les obstacles au recrutement et créer un Guide Recrutement simple, pratique et concret, adapté aux entreprises.

Nous offrons des orientations précieuses pour optimiser les étapes préliminaires au recrutement, attirer les meilleurs talents durant le processus de sélection, et assurer une intégration réussie ainsi que la fidéli-

ALAIN GARGANI

PRÉSIDENT - CPME SUD PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

sation des nouveaux collaborateurs.

Je tiens à remercier tous ceux qui ont participé à ce projet vital pour notre économie et nos entreprises.

Votre engagement envers cette cause commune et votre volonté de partager votre expertise ont été essentiels pour élaborer ce guide, qui sera, j'en suis convaincu, un outil précieux pour toutes nos entreprises.

Grâce à votre soutien, nous continuons de renforcer notre mission de représentation et de support aux TPE/PME de la Région Sud, en nous assurant que chaque entreprise, peu importe sa taille, dispose des outils nécessaires pour prospérer dans un environnement économique en constante évolution.





Comment recruter autrement ? Comment fidéliser ses collaborateurs ?

Les TPE et PME, doivent s'adapter aux évolutions du monde du travail en offrant plus de flexibilité, de développement professionnel, et en s'alignant sur les valeurs et les attentes de leurs collaborateurs.

Du recrutement à la fidélisation, ce Guide du recrutement se veut un outil simple et concret adapté aux TPE et PME.

Je remercie Alain GARGANI, Président de la CPME SUD Provence-Alpes-Côte d'Azur de m'avoir fait confiance en me confiant

ROBERT JIMENEZ

DIRECTEUR RÉGION SUD & CORSE - HARMONIE MUTUELLE GROUPE VYV

la direction de ce groupe de travail, où nos réflexions et échanges ont permis la rédaction de ce guide.



Je remercie également tous les acteurs de l'emploi et de la formation pour leur engagement au sein de ce groupe de travail et Laura GARINO Chef de projet CPME Sud pour son accompagnement tout au long de cette belle aventure.



INTRODUCTION

Après les crises successives de ces dernières années, l'emploi se porte mieux, les projets de recrutement sont toujours plus importants mais malgré ce volume inédit de besoins en recrutements, les entreprises ont de plus en plus de mal à recruter de bons profils.

En 2024, nous constatons 247 600 intentions de recrutement en région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur alors que parallèlement 452 590 personnes recherchent un emploi sur la région.

Le monde du travail connaît de nombreux bouleversements :

- Q Turn-over et phénomène de la grande démission
- Q Difficultés pour recruter le bon profil pour le bon poste
- Q Rareté de certains profils que les recruteurs s'arrachent
- Q Exigences de plus en plus fortes des futurs employés...

Le rapport de force s'est inversé entre demandeurs et offreurs d'emploi, les codes de recrutement ont changé.

Les candidats ne sont plus uniquement à la recherche d'un emploi stable en lien avec leurs compétences. Ils se basent sur l'image, les valeurs, les méthodes d'intégration, d'évolution, le sens et la place donnée à chaque collaborateur de l'entreprise.

Les entreprises rencontrent alors actuellement des difficultés de recrutement jamais atteintes puisqu'elles considèrent que 57,4% des recrutements sont difficiles.

Ces transformations profondes amènent donc de grands défis en matière de ressources humaines.

Consciente de ces enjeux et alertée par de nombreux acteurs économiques régionaux et différentes branches professionnelles, la CPME Sud, première organisation représentative des chefs d'entreprises a souhaité s'emparer de ce sujet.

Elle a donc réuni des acteurs de l'emploi et de la formation afin de co-construire et trouver des solutions à mettre à la disposition des entreprises et à porter devant les institutions nationales.



Sur la base des attendus de la CPME Sud, un groupe de travail a été mis en place, il a été piloté par Robert JIMENEZ, Directeur d'Harmonie Mutuelle Provence-Alpes-Côte d'Azur & Corse et Laura GARINO Chef de projet CPME Sud.

Nous tenons à remercier les acteurs de l'emploi et de la formation qui se sont fortement mobilisés dans ce groupe de travail :

Q Les CPME départementales
de la Région Sud

Q APEC - Association
pour l'Emploi des Cadres

Q ENGIE

Q FARE Propreté

Q France Travail

Q GHR - Groupement des Hôtelleries
& Restaurations de France

Q GIMS - Groupement
Interprofessionnel Médico-Social

Q Groupe Vyv

Q Harmonie Mutuelle

Q IAE Aix-Marseille

Q La Chronique des Entreprises

Q Medinsoft

Q Ordre des Experts-Comptables
Provence-Alpes-Côte d'Azur

Q SYNERPA - Syndicat national
des établissements, résidences
et services d'aide à domicile privés
pour personnes âgées

Q VAST Pro

CPME 04 ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE CPME 05 HAUTES-ALPES CPME 06 ALPES-MARITIMES CPME 13 BOUCHES-DU-RHÔNE CPME 83 VAR CPME 84 VAUCLUSE



GUIDE RECRUTEMENT

Pour pallier les difficultés de recrutement et de fidélisation rencontrées par les TPE/PME de la Région Sud

SOMMAIRE

| | |
|---|-------|
| 01. En amont du recrutement | p. 8 |
| I. Travailler sur l'attractivité de son entreprise et sa marque employeur | p. 9 |
| 1- Les indispensables | p. 10 |
| 2- Aller plus loin pour renforcer sa marque employeur | p. 11 |
| II. Travailler sur l'attractivité de son secteur ou son métier | p. 13 |
| III. Mettre en place des actions pour les jeunes | p. 14 |
| 1- Les indispensables | p. 14 |
| 2- Aller plus loin | p. 15 |
| IV. Développer des formations adaptées aux besoins des entreprises | p. 16 |
| V. Proposer des solutions aux freins périphériques à l'emploi | p. 17 |
| | |
| 02. Pendant le recrutement | p. 18 |
| I. Recruter autrement: nouvelles formes et méthodes | p. 19 |
| 1- Sourcer les candidats autrement | p. 19 |
| 2- Méthodes et formats de recrutement innovants | p. 21 |
| i. Les bonnes pratiques pour recruter | p. 21 |
| ii. Aller plus loin | p. 22 |
| II. Recruter autrement: de nouveaux profils | p. 23 |
| 1- Recruter de nouveaux profils seniors | p. 23 |
| 2- Recruter de nouveaux profils jeunes générations | p. 25 |
| | |
| 03. Après le recrutement | p. 27 |
| I. Bien intégrer ses nouveaux collaborateurs | p. 28 |
| 1- Les indispensables | p. 29 |
| 2- Aller plus loin | p. 30 |
| II. L'engagement et la fidélisation des collaborateurs | p. 31 |
| 1- Les indispensables | p. 31 |
| 2- Aller plus loin | p. 34 |



01

EN AMONT

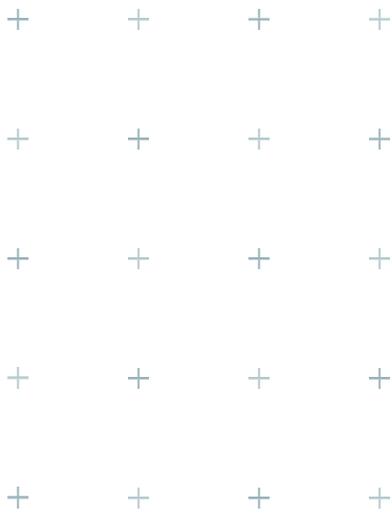
DU RECRUTEMENT



**Comment améliorer l'image
de son entreprise, d'un secteur
ou d'un métier ?**

**Quelles solutions pour faire face
à la pénurie de candidats ?**

**Comment résoudre les problèmes
d'inadéquation des profils
et des compétences ?**



I. Travailler sur l'attractivité de son entreprise et sa marque employeur

→ *Je veux savoir en quelques minutes si mon entreprise est attractive*



AUTO-DIAGNOSTIC
TPE

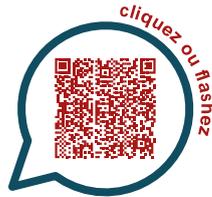


AUTO-DIAGNOSTIC
PME

1- LES INDISPENSABLES

Rédiger des offres d'emploi claires

→ *Comment construire mon offre d'emploi ?*



Rendre ses offres d'emploi attrayantes

- Q Proposer un salaire correct
- Q Faire apparaître l'identité et les valeurs de l'entreprise
- Q Faire ressortir la possibilité d'évolution professionnelle
- Q Faire ressortir le fait que le candidat va monter en compétences
- Q Faire ressortir le fait qu'il y ait une reconnaissance du salarié
- Q Faire savoir tous les avantages :
 - + Que le télétravail est possible
 - + Qu'il y a une possibilité d'aménagement du temps de travail pour concilier la vie professionnelle et la vie personnelle.
 - + Que l'entreprise pratique la semaine de 4 jours
 - + Qu'il y a des avantages comme un coach sportif, des séances de massage...
 - + Qu'il y a des primes d'intéressement...
 - + Qu'il y a un Plan d'Épargne Retraite d'entreprise
 - + Que l'entreprise met en place l'intrapreneuriat
 - + Que l'entreprise pratique le recrutement inversé
 - + Que l'entreprise est une entreprise à missions...

Définir et faire connaître les valeurs et la raison d'être de son entreprise pour se différencier et attirer les collaborateurs qui partagent sa vision et sa culture d'entreprise.

Mettre en avant les membres de son équipe : l'Équipe en Lumière.

Créer des articles sur son site internet, faire des posts sur les réseaux sociaux ou créer une série de mini-documentaires ou de podcasts

mettant en vedette les collaborateurs. Leur faire partager leurs histoires personnelles, leurs passions et leur travail au sein de l'entreprise. Cela humanisera votre entreprise.

Aller à la rencontre de potentiels candidats dans des lieux peu communs pour présenter l'entreprise et son environnement autrement, comme par exemple prendre un stand sur un festival de musique comme le Delta festival.

Créer une expérience immersive pour les candidats lors du processus de recrutement : L'Expérience Collaborateur Immersive.

Organiser des journées « shadowing » où les candidats passent une journée dans l'entreprise pour découvrir la réalité de leur futur poste. Cela leur permettra de s'immerger dans la culture de l'entreprise et de prendre une décision éclairée.

2- ALLER PLUS LOIN POUR RENFORCER SA MARQUE EMPLOYEUR

Ces idées originales aideront à renforcer la marque employeur de votre TPE ou PME en créant un environnement de travail unique, stimulant et engageant pour vos collaborateurs.

► 10 idées pour une TPE

1. L'ENTREPRISE À MISSION

Adoptez une vision audacieuse en transformant votre entreprise en une « Entreprise à Mission ». Cela signifie que votre entreprise doit avoir une mission sociétale claire, au-delà de la simple rentabilité. Par exemple, engagez-vous à résoudre un problème social ou environnemental. Cette mission donnera un sens profond au travail de vos collaborateurs et attirera des personnes partageant les mêmes valeurs.

2. LA TPE MOBILE

Organisez des réunions d'équipe dans des endroits inhabituels, comme un parc local ou une salle de jeux. Cela apportera une touche d'originalité à la routine de travail tout en favorisant la créativité.

3. LES CHASSES AUX TRÉSORS PROFESSIONNELLES

Créez des jeux de chasse au trésor en interne où les collaborateurs résolvent des énigmes liées à votre entreprise. Cela renforcera la collaboration tout en apprenant davantage sur la culture de votre TPE.

4. LES CARTES D'IDENTITÉ CRÉATIVES

Au lieu de cartes de visite traditionnelles, encouragez les collaborateurs à créer leurs propres cartes d'identité avec des éléments artistiques qui reflètent leur personnalité et leurs compétences.

5. LE BUREAU ITINÉRANT

Offrez à vos collaborateurs la possibilité de travailler à distance ou dans un espace de coworking différent une fois par semaine. Cela encouragera la flexibilité et l'exploration.

6. LES DÉFIS DE CRÉATIVITÉ

Organisez régulièrement des concours de créa-

tivité où les collaborateurs doivent résoudre des problèmes liés à votre secteur d'activité d'une manière nouvelle et innovante.

→ Exemple de technique d'animation :
Fiche - Animation 3D pour la Résolution Créative de Problèmes



7. LE « BOOK CLUB » D'ENTREPRISE

Créez un club de lecture interne où les collaborateurs se réunissent pour discuter de livres liés à votre domaine d'activité. Cela favorisera l'apprentissage continu et les discussions intéressantes.

8. LES SÉMINAIRES D'ÉCHANGE DE RÔLES

De temps en temps, permettez aux collaborateurs d'échanger temporairement leurs rôles. Cela favorisera une meilleure compréhension des différents aspects de votre entreprise.

9. LES JOURNÉES D'ÉVASION CRÉATIVE

Envoyez périodiquement vos collaborateurs dans un lieu inspirant en dehors de votre bureau pour qu'ils travaillent sur des projets spécifiques. Cela stimulera la créativité.

10. LES CONVERSATIONS EN MARCHANT

Encouragez les réunions en marchant plutôt qu'en salle de réunion. Cela favorisera la communication tout en offrant une pause bienvenue.

→ Je télécharge ces 10 idées



▶ 10 idées pour une PME

1. LA SEMAINE INVERSÉE

Laissez les collaborateurs choisir leurs propres projets et équipes pendant une semaine chaque trimestre. Cela favorisera l'autonomie et la créativité.

2. LE PROGRAMME

« MON JOUR DE DIRECTION »

Permettez à un collaborateur différent chaque mois de prendre les décisions clés de l'entreprise pour une journée. Cela renforcera leur engagement et leur compréhension de l'entreprise.

3. LA PME ÉCOLOGIQUE

Mettez en place des initiatives environnementales novatrices, comme la réduction des déchets ou des jardins d'entreprise, pour montrer votre engagement envers la durabilité.

4. LES ÉVÉNEMENTS CULTURELS

Organisez des soirées culturelles où les collaborateurs partagent des plats, des musiques et des traditions de leur pays d'origine. Cela renforcera la diversité et l'inclusion.

5. LE « HACKATHON » D'ENTREPRISE

Lancez des compétitions internes où les équipes proposent des solutions créatives à des défis spécifiques de l'entreprise.

6. LE PME LEARNING HUB

Créez une plateforme en ligne où les collaborateurs peuvent partager des tutoriels vidéo sur

leurs compétences uniques. Cela encourage l'apprentissage interne.

7. LES SÉANCES D'INNOVATION SAUVAGE

Organisez des sessions de brainstorming dans des endroits inhabituels, comme des parcs ou des musées, pour stimuler la créativité.

8. LE PROGRAMME DE MENTORAT INVERSÉ

Encouragez les collaborateurs plus jeunes à devenir des mentors pour les collaborateurs les plus âgés dans des domaines tels que la technologie et les médias sociaux.

9. LE DÉFI DU SERVICE CLIENT

Organisez un défi de service client où les collaborateurs s'efforcent de résoudre des problèmes clients en utilisant des approches créatives.

10. LA SEMAINE « SANS RÉUNION »

Déclarez une semaine par trimestre comme « Semaine Sans Réunion » pour permettre aux collaborateurs de se concentrer sur leurs projets sans interruptions.

→ Je télécharge ces 10 idées



II. Travailler sur l'attractivité de son secteur ou son métier



Q Redorer l'image de certains métiers ou secteurs grâce à la communication. Utiliser le storytelling pour raconter des histoires inspirantes de réussites dans différents secteurs.

Ces récits authentiques captiveront l'attention des candidats en montrant les opportunités de carrière passionnantes qui existent.

Exemples :

- Créer des vidéos ou des podcasts mettant en vedette des professionnels accomplis.
- Exposer des photos faites par des photographes professionnels de salariés en situation.

Q Montrer que son secteur évolue avec son temps en mettant en avant les technologies de pointe utilisées. Créer des partenariats avec des start-ups innovantes pour intégrer des solutions numériques novatrices. Les candidats seront attirés par l'opportunité de travailler à la pointe de la technologie.

Q Inviter les étudiants aux événements professionnels festifs pour changer l'image de certaines professions.

Q Engager des discussions entre les chefs d'entreprise et France Travail pour mettre en place des formations pour les conseillers qui suivent les candidats. Cela permettra de casser les idées reçues sur certains métiers et secteurs.

+ + + +

+ + + +

+ + + +

+ + + +

+ + + +



III. Mettre en place des actions pour les jeunes

Sensibiliser les collégiens et les lycéens au monde de l'entreprise de manière engageante et interactive les aidera à mieux comprendre les opportunités de carrière qui s'offrent à eux et à développer des compétences pratiques pour leur avenir professionnel.

1- LES INDISPENSABLES

Participer à une meilleure orientation des jeunes en faisant des partenariats avec les écoles pour tisser du lien le plus tôt possible.

Q Se déplacer dans les écoles pour montrer aux jeunes le spectre du champ des possibles en termes de métiers (de nombreux jeunes ont un emploi dans le secteur dans lequel ils ont fait leur stage de troisième).

Q Se déplacer dans les écoles pour expliquer les valeurs que l'entreprise véhicule et sa marque employeur.

Q Faire de la sensibilisation avec la plateforme « 100 000 entrepreneurs » qui diffuse l'esprit et la culture d'entreprendre auprès des jeunes de 13 à 25 ans via le témoignage d'entrepreneurs dans les écoles.

→ Je souhaite en savoir plus



Q Transmettre les chiffres de l'emploi de la région aux jeunes et aux enseignants pour qu'ils puissent s'imaginer les opportunités dans les différentes filières.

Faire du tutorat ou du mentorat pour les jeunes, cela permet une expérience plus réussie et mène en général à une embauche.

→ Exemple de lettre de Mission de tutorat



Parrainer un jeune.

80% des jeunes parrainés trouvent un emploi dans les 6 mois.

+ + +

2- ALLER PLUS LOIN

► 10 idées innovantes à mettre en place pour les jeunes

Pour les Collégiens

1. LES VISITES « BACKSTAGE »

Invitez les collégiens à des visites « backstage » dans vos entreprises, où ils peuvent explorer les coulisses, rencontrer les collaborateurs et poser des questions ouvertes.

2. LES « STAGES VIRTUELS » EN ENTREPRISE

Mettez en place des stages virtuels où les collégiens peuvent explorer différents métiers via des visites en ligne dans les entreprises. Ils pourront ainsi voir le quotidien des professionnels sans se déplacer physiquement.

3. LES SIMULATIONS D'ENTREPRISE

Organisez des ateliers de simulation d'entreprise où les collégiens peuvent créer et gérer leur propre entreprise fictive. Cela leur permettra de comprendre les concepts de base de l'entrepreneuriat de manière interactive.

4. LES MENTORS COLLÉGIENS

Associez des collégiens à des lycéens plus âgés qui peuvent leur parler de leur expérience en entreprise et répondre à leurs questions sur les choix de carrière.

5. LES JEUX PÉDAGOGIQUES

Créez des jeux éducatifs en ligne ou des applications mobiles qui enseignent aux collégiens les principes fondamentaux de l'entreprise, tels que la gestion financière ou la prise de décision.



→ Je télécharge ces 10 idées

Pour les Lycéens

6. LES « LYCÉENS CONSULTANTS »

Proposez un programme où les lycéens peuvent conseiller de vraies entreprises sur des défis liés à la jeunesse, tels que le marketing auprès des jeunes consommateurs. Cela leur donnera un aperçu concret du monde professionnel.

7. LES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE EN ENTREPRISE

Établissez des partenariats avec des écoles pour créer des programmes d'apprentissage où les lycéens travaillent sur des projets réels tout en suivant leurs études.

8. LES « SHADOW DAYS »

Permettez aux lycéens de passer une journée dans la peau d'un professionnel dans une entreprise de leur choix. Cela leur offrira une expérience pratique précieuse.

9. LES COURS DE GESTION D'ENTREPRISE

Intégrez des cours de gestion d'entreprise dans le programme scolaire des lycéens pour les familiariser avec les aspects financiers, la gestion des ressources humaines et la stratégie d'entreprise.

10. LES COMPÉTITIONS ENTREPRENEURIALES

Organisez des compétitions où les lycéens peuvent développer des idées d'entreprise et présenter leurs projets à un jury d'experts. Offrez des prix pour les idées les plus innovantes.

IV. Développer des formations adaptées aux besoins des entreprises



Q Développer l'alternance et l'apprentissage dans son entreprise : un bon moyen pour former les jeunes et les initier au monde de l'entreprise.

→ *Comment bénéficier de l'aide à l'embauche d'un alternant ?*

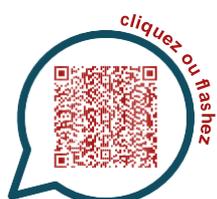


Q Développer la prépa-apprentissage dans son entreprise, un dispositif d'accompagnement spécifique qui vise à favoriser la découverte de métiers et de l'apprentissage, et éventuellement la signature d'un contrat d'apprentissage.

Le saviez-vous ?

L'action de formation préalable au recrutement (AFPR) est une aide au financement d'une formation avant embauche, adaptée aux besoins des entreprises et qui fonctionne très bien.

→ *Je souhaite en savoir plus*



Q Collaborer étroitement avec les écoles pour développer des programmes de formation

conjointes. Des formations faites par des professionnels, des personnes du terrain, pour que les jeunes sachent mettre en pratique ce qu'ils apprennent. Les entreprises peuvent fournir des ressources, des instructeurs et des stages pour offrir une expérience d'apprentissage authentique.

Q Collaborer avec des écoles locales pour créer des programmes d'apprentissage pratique : Les Apprentissages Expérientiels. Cela permet aux étudiants de travailler sur de vrais projets au sein de votre secteur. Ils pourront développer des compétences concrètes et se familiariser avec les défis spécifiques du secteur.

Q Créer des lieux avec des plateaux techniques de formation. A titre d'exemple, la Maison des métiers de la propreté propose des plateaux techniques qui sont des reconstitutions d'un bloc opératoire, d'une cuisine et autres espaces pour former dans des conditions réelles.

Q Mettre en place une plateforme pour que chaque année les entreprises y mettent leurs besoins en termes de formation.



V. Proposer des solutions aux freins périphériques à l'emploi

Q Mobilité

- Investir dans des systèmes de navette, de bus, de vélo ...
- Oser des solutions innovantes (exemple d'un chef d'entreprise qui a acheté des autocars pour aller chercher les personnes sans véhicule mais motivées).
- Prendre en charge à 100% l'abonnement de transport.
- Communiquer sur les aides financières existantes : aide au permis de conduire, prise en charge par France Travail ou la Mission Locale de tout ou partie des frais de déplacement...

Q Logement

- Mettre en place des villages pour héberger les saisonniers ou collaborateurs.
À titre d'exemple, le GHR a créé un village pour héberger les saisonniers dans le Var dans des containers aménagés sur un terrain mis à disposition par la ville.

Q Accès aux soins

- Mettre en place des avantages pour les collaborateurs en termes d'accès aux soins, au-delà des obligations légales.
- Prendre en charge à 100% la mutuelle de ses collaborateurs.
- Communiquer sur les aides existantes
Exemple : Le Parcours Emploi Santé proposé par France Travail

Q Garde d'enfant

- Réserver en tant qu'entreprise des places en crèche pour ses collaborateurs.
- Créer une crèche au sein de l'entreprise, quand cela est possible.



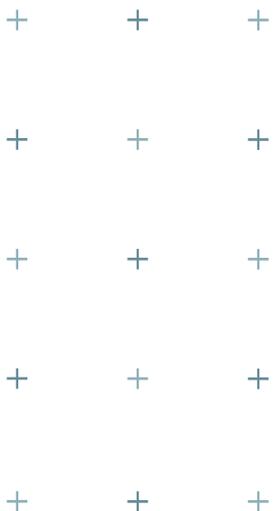
02

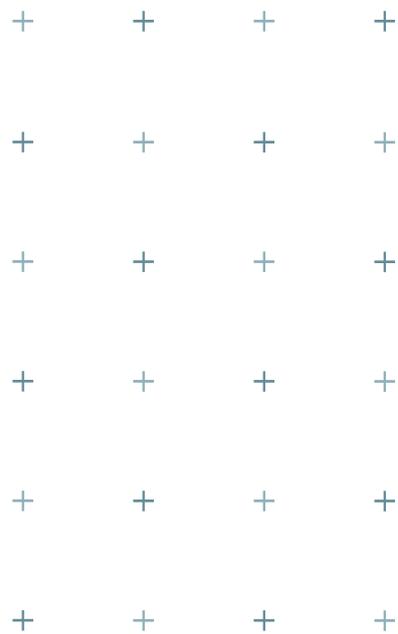
PENDANT

LE RECRUTEMENT



**Comment recruter autrement
et de manière innovante ?**





I. Recruter autrement : nouvelles formes et méthodes

1- SOURCER LES CANDIDATS AUTREMENT

Ces idées novatrices peuvent aider les TPE et PME à diversifier leur sourcing de candidats et à trouver des talents qui pourraient ne pas être découverts par des méthodes de recrutement traditionnelles.

▶ 10 idées innovantes

1. LES TALENTS CACHÉS DES RÉSEAUX SOCIAUX

Utilisez des outils d'analyse des médias sociaux pour identifier des talents cachés qui partagent leur expertise sur des plateformes comme LinkedIn ou Instagram.

2. LE SOURCING COLLABORATIF / LA COOPTATION

Organisez des sessions de brainstorming avec votre équipe pour identifier des talents potentiels parmi leurs connaissances et leurs réseaux personnels.

3. LE RECRUTEMENT LOCAL « RECRUTE TON VOISIN »

Proposer des recrutements locaux, près de votre entreprise et à moins de 3 kilomètres de chez les candidats.

4. LES PARRAINAGES D'ÉTUDIANTS

Mettez en place un programme de parrainage d'étudiants où des étudiants en fin de cursus peuvent être parrainés par vos collaborateurs actuels.

5. LE JOB DATING

Organisez des job dating où les candidats et les recruteurs peuvent se rencontrer rapidement pour discuter des opportunités.

6. LES GROUPES D'INTÉRÊT COMMUNS

Recherchez des groupes de passionnés ou d'experts dans votre domaine d'activité et engagez des discussions pour attirer des candidats passionnés.



→ Je télécharge ces 10 idées

7. LES ÉVÉNEMENTS SPORTIFS DE RECRUTEMENT

Organisez des tournois sportifs où les candidats peuvent participer et interagir avec l'équipe de recrutement dans un cadre informel.

Quelques exemples :

- La régata des possibles : une centaine de candidats en recherche d'un contrat et une vingtaine d'employeurs ayant des postes à proposer partent naviguer en mer le matin pour apprendre à se connaître. L'après-midi, un job dating rassemble l'ensemble des participants.

- Du stade vers l'emploi : une opération qui vise à proposer une activité sportive à des personnes en recherche d'emploi et des recruteurs afin de créer du lien. En tenue sportive, seulement identifiés par leurs prénoms, ils sont associés en équipes et engagés dans des activités conçues de manière à mettre en valeur les qualités professionnelles.

8. LES BALADES DE RECRUTEMENT

Organisez des randonnées ou des sorties en plein air où les candidats et les recruteurs peuvent se rencontrer tout en profitant d'une activité ludique.

9. LES ANNONCES DE RECRUTEMENT DANS DES CAFÉS

Placez des annonces d'emploi sur des tableaux d'affichage dans des cafés locaux fréquentés par des professionnels.

10. LES GROUPES D'ENTRAIDE POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Identifiez des talents parmi les travailleurs indépendants qui cherchent à rejoindre une entreprise.

2- MÉTHODES ET FORMATS DE RECRUTEMENT INNOVANTS

En utilisant ces formats et méthodes innovants de recrutement, vous pouvez maximiser vos chances d'attirer des talents qui correspondent parfaitement à votre entreprise, tout en montrant que vous êtes ouvert aux nouvelles approches pour identifier des candidats exceptionnels.

I. LES BONNES PRATIQUES POUR RECRUTER

Q Le recrutement sans CV

Q Recruter avec la méthode IOD qui permet d'acquérir un premier bagage, plutôt issu de l'expérience professionnelle que de la formation.

Q Recruter en regardant les « Mad skills », le parcours individuel, les hobbies

Q Discuter avec le candidat de ce qui pourrait potentiellement être un frein.

Exemple : Une entreprise ne trouvait pas de candidat car il fallait commencer à 5h, or il n'y a pas de bus à cette heure-ci. En discutant avec un candidat, l'entreprise s'en est rendue compte, a modifié son offre d'emploi pour débiter à 6h, le poste a été pourvu.

Q Créer un jury de recrutement dans l'entreprise pour qu'il y ait plus de recruteurs ce qui diversifiera les profils recrutés et apportera différentes visions d'un même candidat.

Q Travailler avec les entreprises pour qu'elles revoient à la baisse leurs exigences parfois surdimensionnées.

Q Faire attention à ne pas mettre dans ses offres d'emploi des choses qui peuvent être un frein, réduire les critères de sélection car certains candidats n'osent pas postuler s'ils n'ont pas tous les prérequis.

Exemple : Écrire « anglais bon niveau », peut être rédhibitoire. S'il faut juste savoir rédiger des mails en anglais, un bon niveau n'est peut-être pas nécessaire avec les outils actuels.



+ + + +

+ + + +

+ + + +

+ + + +

+ + + +

+ +

+ +

ii. ALLER PLUS LOIN

Voici quelques solutions innovantes, originales et décalées pour recruter autrement de nouveaux collaborateurs d'une TPE/PME.

▶ 10 Formats de recrutement innovants

1. LE RECRUTEMENT IMMERSIF DANS L'ENTREPRISE

Proposez des exercices ludiques de mises en situation, conçus en fonction de votre secteur professionnel pour repérer les savoir être (France Travail aide les entreprises à mettre en place ce type de recrutement immersif).

2. LE RECRUTEMENT INVERSÉ

Renversez le processus de recrutement traditionnel en postulant auprès des candidats.

3. LE CONCOURS DE PITCH

Invitez les candidats à présenter un pitch sur la manière dont ils peuvent contribuer à votre entreprise. Cela mettra en lumière leur créativité et leur engagement.

4. LA JOURNÉE PORTES OUVERTES VIRTUELLE

Organisez une journée virtuelle où les candidats peuvent visiter votre entreprise en ligne, discuter avec des employés et en apprendre davantage sur la culture de votre entreprise.

5. LES MINI-STAGES D'UNE JOURNÉE

Proposez aux candidats de passer une journée dans votre entreprise pour découvrir concrètement le poste et l'environnement de travail.

6. LES ENTRETIENS EN MODE DÉFI

Transformez l'entretien traditionnel en un défi ou un test pratique lié au poste pour évaluer les compétences réelles des candidats.

7. LES RENCONTRES AU CAFÉ OU AU PARC

Organisez des entretiens informels dans un café ou un parc local pour créer une atmosphère décontractée et favoriser des discussions authentiques.

8. LES ENTRETIENS VIDÉO EN 30 SECONDES

Demandez aux candidats de se présenter en vidéo en 30 secondes maximum pour évaluer leur capacité à communiquer de manière concise.

9. LA RÉALITÉ VIRTUELLE POUR LES TESTS DE COMPÉTENCES

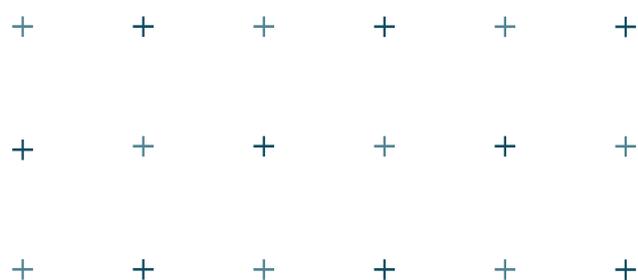
Utilisez la réalité virtuelle pour évaluer les compétences techniques des candidats de manière immersive.

10. LE QUIZZ

Créez des quizz pour évaluer des candidats, cela permet de donner des rendez-vous de masse et de sélectionner rapidement sans aprioris ni discriminations et dans toute la France (vous pouvez par exemple utiliser les applications Kahoot, Quizizz ou QuizGame).



→ Je télécharge ces 10 idées



II. Recruter autrement : de nouveaux profils



Elargir les profils de candidats recherchés, peut être un réel atout pour son entreprise.

- + Recruter des seniors
- + Recruter des personnes en situation de handicap
- + Recruter des primo-arrivants
- + Recruter des personnes qui viennent de l'armée ...

1- RECRUTER DE NOUVEAUX PROFILS SENIORS

Recruter des profils seniors pour une TPE/PME peut être un défi, mais en utilisant des méthodes innovantes, il sera plus facile d'attirer des candidats expérimentés.

► 10 façons innovantes de recruter de nouveaux profils seniors

Méthodes de Recrutement

1. LES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

Collaborez avec des associations professionnelles locales pour accéder à leur réseau de professionnels seniors.

2. LES WEBINAIRES DE RECRUTEMENT

Organisez des webinaires où les candidats seniors peuvent en apprendre davantage sur votre entreprise et vos opportunités d'emploi.

3. LES PLATEFORMES DE RETRAITE ACTIVE

Utilisez des plateformes en ligne spécialisées dans la recherche d'opportunités pour les seniors, telles que des missions temporaires ou des emplois à temps partiel.

4. LES CONFÉRENCES ET SÉMINAIRES

Présentez votre entreprise lors de conférences et de séminaires liés à votre secteur pour attirer des professionnels seniors intéressés.

5. LE RECRUTEMENT PAR COOPTATION

Encouragez vos collaborateurs actuels à recommander des candidats seniors en offrant des primes de recommandation pour les candidats embauchés.

Formats de Recrutement

6. LES ENTRETIENS À L'ENVERS

Invitez les candidats seniors à mener l'entretien en posant des questions aux recruteurs pour mieux comprendre votre entreprise et vos besoins.

7. LES JOURNÉES D'IMMERSION

Proposez aux candidats seniors de passer une journée à travailler au sein de votre entreprise pour qu'ils puissent découvrir l'environnement de travail de manière concrète.

8. LES RENCONTRES RÉSEAU

Organisez des événements de réseautage spécifiquement pour les seniors où ils peuvent rencontrer des collaborateurs actuels et discuter de leurs compétences et de leur expérience.

9. LES PROJETS CONSULTATIFS

Offrez aux candidats seniors la possibilité de résoudre un problème réel de votre entreprise en tant que consultant, puis évaluez leurs recommandations.

10. LE MENTORAT INVERSÉ

Encouragez les candidats seniors à devenir des mentors pour les jeunes collaborateurs de votre entreprise, en partageant leur expérience et leurs connaissances.



→ Je télécharge ces 10 idées

En utilisant ces formats et méthodes de recrutement innovants, vous pouvez cibler spécifiquement les candidats seniors et montrer que votre TPE est ouverte à l'embauche de professionnels expérimentés, tout en offrant des approches originales pour évaluer leurs compétences et leur potentiel.

+ + +

+ + +

2- RECRUTER DE NOUVEAUX PROFILS JEUNES GÉNÉRATIONS

Qui sont ces jeunes générations ?

Recruter des jeunes peut nécessiter des approches créatives et novatrices, voici 10 idées innovantes.

GÉNÉRATION X

Née entre 1960 et 1980, dite « génération du baby bust », elle fait le pont entre les « baby-boomers » et les « millenials ». Entrés dans la cinquantaine, les « GenXers » sont ceux à qui l'on demande la plus grosse part des sacrifices pour équilibrer les régimes sociaux, notamment la retraite. Ils sont aussi ceux pour qui la perte ou le changement d'emploi représente le plus grand risque.

- Q Expérience
- Q Loyauté
- Q Sens de l'autorité et de la hiérarchie
- Q Esprit de compétition
- Q Organisation
- Q Capacité d'innovation managériale
- Q Faible capacité de communication
- Q Manque de transparence
- Q Conception pyramidale de l'entreprise
- Q Parfois techno-exclue



GÉNÉRATION Y

Née entre 1980 et 1995, année de l'apparition d'internet, celle des « digital natives » ou des Peter Pan. On la présente parfois comme la « génération sacrifiée » parce qu'elle est parvenue à l'âge de trouver un emploi et de fonder une famille en pleine crise.

- Q Pas de résistance au changement
- Q Forte capacité d'adaptation
- Q Forte autonomie
- Q Facilité d'apprentissage
- Q Envie d'entreprendre
- Q Parfaite maîtrise des outils technologiques
- Q Ouverture d'esprit
- Q Instabilité
- Q Sens relatif de la hiérarchie
- Q Egocentrisme
- Q Faible engagement collectif
- Q Moindre inventivité
- Q Prédominance du donnant-donnant
- Q Forte exigence d'équilibre vie privée/vie professionnelle



GÉNÉRATION Z

Née après 1995, elle est ouverte sur le monde. Près de 70% de la génération Z est prête à travailler à l'international, selon une enquête menée par le Bosc Project et BNP Paribas. Ils sont multi-identitaires, débrouillards et connectés. 40% d'entre eux pensent qu'un bon réseau est plus important encore que les études pour réussir. Pour eux, l'entreprise est « dure », « compliquée » et « difficile ». Près de la moitié d'entre eux désirent créer leur entreprise.

- Q Sens des valeurs
- Q Vision internationale
- Q Totale transparence
- Q Rapidité de pensée et d'action
- Q Originalité
- Q Soif d'entreprendre
- Q Fonctionnement en réseau
- Q Défiance vis-à-vis de l'entreprise
- Q Impatience
- Q Exigence
- Q Dispersion
- Q Concurrence de la future génération alpha



+ + + + + +

+ + + + + +

► 10 Formats de recrutement innovants

Formats de recrutement

1. LES MINI-JEUX DE RECRUTEMENT EN LIGNE

Créez des mini-jeux en ligne qui évaluent les compétences pertinentes pour le poste. Les candidats peuvent participer à ces jeux pour démontrer leurs capacités de manière ludique.

2. LE SPEED NETWORKING VIRTUEL

Organisez des sessions de speed networking virtuel où les candidats peuvent rencontrer des membres de votre équipe via des appels vidéo courts pour évaluer la compatibilité culturelle.

3. LES ENTRETIENS VIDÉO À THÈME

Proposez aux candidats de répondre à des questions d'entretien sous forme de vidéos courtes, en mettant l'accent sur leur personnalité et leur passion pour le poste.

4. LE PITCH CRÉATIF

Demandez aux candidats de créer un pitch créatif sous forme de vidéo, de présentation ou de projet pour démontrer leur compréhension du poste et leur créativité.

5. LES ÉVÉNEMENTS DE RECRUTEMENT VIRTUEL IMMERSIF

Créez un événement de recrutement en réalité virtuelle (RV) où les candidats peuvent visiter un environnement de travail virtuel pour mieux comprendre votre entreprise.

Méthodes de recrutement

6. LES INFLUENCEURS DU RECRUTEMENT

Collaborez avec des influenceurs en ligne ou des experts de l'industrie pour promouvoir vos offres d'emploi et atteindre un public plus large.

7. LES HACKATHONS

Organisez des hackathons pour inviter des candidats à résoudre des problèmes liés à votre secteur et évaluer leurs compétences techniques et leur esprit d'équipe.

8. LES ENTRETIENS VIDÉO ASYNCHRONES

Utilisez des plates-formes qui permettent aux candidats d'enregistrer des réponses vidéo à des questions d'entretien à leur propre rythme, ce qui facilite l'évaluation des compétences.

9. LES ÉVALUATIONS DE PROJETS RÉELS

Proposez aux candidats de travailler sur un projet réel de votre entreprise pendant une courte période pour évaluer leur adaptation au poste.

10. LES COLLABORATIONS AVEC LES ÉCOLES ET UNIVERSITÉS

Établissez des partenariats avec des établissements d'enseignement locaux pour accéder à des étudiants et des jeunes talents.



→ Je télécharge ces 10 idées

En utilisant ces formats et méthodes de recrutement innovants, vous pouvez non seulement attirer de jeunes collaborateurs, mais également montrer que votre entreprise est prête à adopter des approches modernes pour l'embauche, ce qui peut être particulièrement attractif pour ces générations.

→ Bonus
Fiche - Pour
un entretien
de recrutement
efficace





03

APRÈS

LE RECRUTEMENT



**Comment bien intégrer
les collaborateurs ?**

**Comment fidéliser
les collaborateurs ?**



I. Bien intégrer ses nouveaux collaborateurs

Il est important de formaliser cette intégration pour l'entreprise et le collaborateur. Il faut avoir en tête que l'entreprise n'a qu'une seule chance pour faire une première bonne impression !

1- LES INDISPENSABLES

Le collaborateur doit repartir à la fin de sa première journée avec tous les documents administratifs et sans se poser de questions organisationnelles (ça lui enlève une charge mentale).

Mettre en place des outils basics

Q Formaliser un processus d'intégration et l'appliquer

→ *Les étapes clés d'une intégration réussie*



- Q Mettre en place un livret d'accueil
- Q Préparer un document avec les horaires du collaborateur

Réserver un bon accueil

- Q Préparer avant son intégration un mail de bienvenue au nouvel arrivant avec l'équipe en copie.
- Q Réunir toute l'équipe autour d'un café, avec des viennoiseries ou en visio si les collaborateurs ne sont pas tous sur un même lieu pour souhaiter la bienvenue et présenter chacun. Cela permet au collaborateur d'avoir un sentiment d'appartenance, mettre en place l'esprit d'équipe.

Être à jour sur la partie administrative : clarifier, rassurer

- Q Le Contrat de travail doit être édité et signé par l'entreprise a minima le jour de commencement du collaborateur. Le contraire peut lui faire penser qu'il n'est pas attendu, que la structure n'est pas organisée.
- Q Transmettre le règlement intérieur de l'entreprise
- Q Lui expliquer dès son arrivée : la mutuelle, les tickets restaurants, les règles de l'entreprise, comment se passent les pauses déjeuner... sans qu'il ait à demander aux autres collaborateurs.

Mettre à disposition le matériel nécessaire dès le 1^e jour

- Q Ordinateur, téléphone portable
- Q Préparer un tote bag ou une pochette avec des fournitures (carnet, stylo, surligneur...).
- Q Avoir configuré l'adresse mail du collaborateur

Donner les clés de compréhension de l'entreprise

- Q Présenter l'ensemble des collaborateurs en faisant le tour des bureaux, ou tous les services (en visio si l'entreprise est sur plusieurs lieux).
- Q Transmettre les documents de présentation de l'entreprise et de ses projets.
- Q Transmettre l'organigramme de l'entreprise
- Q Proposer une journée d'immersion ou d'intégration dans l'entreprise avant le premier jour ou dès le premier jour.

Clarifier le poste et les missions attendues

- Q Il est important de présenter au collaborateur une fiche de poste (pas une offre d'emploi). Ça permet de clarifier ses missions.
- Q Penser à présenter les perspectives d'évolution. Message : « Nous souhaitons vous faire grandir ». Donner des exemples d'autres collaborateurs qui ont évolué dans l'entreprise.

Organiser la prise en charge du collaborateur à son arrivée

- Q Si le dirigeant n'a pas le temps d'accueillir comme il faut, identifier un référent dans l'entreprise, un tuteur ou parrain qui a plus de temps et guidera le nouvel arrivant au moins la première semaine.
- Q Organiser la formation du collaborateur

Être vigilant sur l'application du process et le suivi du collaborateur

Le suivi est l'étape qui permet d'appliquer ce qui a été décidé et de transformer l'objectif fixé en résultat. C'est également le meilleur moyen pour détecter un éventuel malaise avant qu'il ne soit trop tard.

- Q Vérifier que tout le process d'intégration mis en place soit bien appliqué.
- Q Penser en tant que dirigeant à faire un suivi pendant la période d'essai, aller voir quelques minutes de temps en temps le nouveau collaborateur pour savoir comment se passe l'intégration.

Avoir un comportement sécurisant en tant que dirigeant ou manager

- Q Être à l'écoute
- Q Communiquer

- Q Faire découvrir l'environnement de travail
- Q Porter le sens, expliquer
- Q Donner une perspective dans le temps

2- ALLER PLUS LOIN

Intégrer de nouveaux collaborateurs de manière innovante dans une TPE/PME peut renforcer leur engagement et leur productivité.

► 10 idées originales pour y parvenir

1. LE WELCOME KIT IMMERSIF

Créez un kit d'accueil interactif sous forme de jeu de piste où les nouveaux collaborateurs doivent résoudre des énigmes pour découvrir les informations essentielles sur l'entreprise.

2. LES JOURNÉES D'INTÉGRATION EN ÉQUIPE

Organisez des journées d'intégration hors site où les nouveaux collaborateurs et les membres de l'équipe peuvent participer à des activités de team building pour renforcer les liens.

3. LE MENTORAT INVERSÉ

Encouragez les nouveaux collaborateurs à devenir des mentors pour les membres existants de l'équipe, en partageant leurs compétences et en favorisant l'apprentissage mutuel.

4. LES PRÉSENTATIONS CRÉATIVES

Demandez aux nouveaux collaborateurs de se présenter à l'entreprise de manière créative, que ce soit par une chanson, un sketch, ou une vidéo.

5. LES « CAFÉS DE LA CULTURE »

Organisez des réunions informelles où les nouveaux arrivants peuvent discuter avec différents collaborateurs pour mieux comprendre la culture et les valeurs de l'entreprise.

6. LES DÉFIS D'INTÉGRATION

Proposez des défis aux nouveaux collaborateurs, tels que résoudre un problème commercial

spécifique, pour les immerger rapidement dans les activités de l'entreprise.

7. LE PROGRAMME D'IMMERSION CLIENTS

Envoyez les nouveaux collaborateurs rencontrer des clients pour mieux comprendre leurs besoins et leurs attentes.

8. LE CARNET DE VOYAGE D'INTÉGRATION

Fournissez un carnet de voyage aux nouveaux collaborateurs où ils doivent collecter des informations et des anecdotes sur leur nouvelle entreprise au fil du temps.

9. LES SESSIONS D'INNOVATION

Encouragez les nouveaux collaborateurs à partager leurs idées et leurs perspectives fraîches lors de sessions dédiées à l'innovation.

10. LES GROUPES DE RÉFLEXION

Créez des groupes de réflexion où les nouveaux collaborateurs peuvent discuter de leurs premières impressions et suggérer des améliorations.



→ Je télécharge ces 10 idées

En adoptant ces approches novatrices, vous pouvez rendre le processus d'intégration plus engageant et mémorable pour les nouveaux collaborateurs, ce qui favorisera une meilleure adaptation à la culture de votre entreprise et une plus grande efficacité dès le début.

II. L'engagement et la fidélisation des collaborateurs



**Il est important d'essayer d'améliorer la qualité de vie au travail.
Un collaborateur heureux est un bon ambassadeur pour l'entreprise.
Les salariés plus heureux sont forcément plus motivés et plus productifs.**

1- LES INDISPENSABLES

Adopter certains comportements en tant que dirigeant ou manager

Dans un environnement professionnel en constante évolution, le manager évolue également pour devenir un leader inspirant, capable de stimuler la créativité, la collaboration et l'innovation au sein de l'équipe. Il est donc important d'investir dans la formation des dirigeants

pour qu'ils puissent diriger de manière inspirante et transparente.

Afin de soutenir cette transformation, nous avons identifié pour exemple une série d'outils essentiels à la portée du manager inspirant de demain.

Ces 10 outils du manager inspirant visent à favoriser un leadership dynamique, orienté vers l'engagement des équipes et la réalisation de performances exceptionnelles.

► 10 outils du manager inspirant

1. RÈGLE DES 3 R : RECONNAÎTRE, REMERCIER, RÉCOMPENSER

Il est important de savoir reconnaître, remercier et récompenser ses collaborateurs pour maintenir une certaine motivation.

Cela peut se traduire par : faire un mail de remerciement, une augmentation de la rémunération, des primes, inviter au restaurant, donner une carte essence, donner le statut d'intrapreneur pour récompenser un investissement...

2. ADAPTABILITÉ ET FLEXIBILITÉ OU LEADERSHIP SITUATIONNEL

Adapter son style de leadership en fonction des besoins spécifiques de la situation et des membres de l'équipe. Être ouvert à la remise en question et au changement de mentalité et de management en fonction des besoins changeants des collaborateurs.

3. LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL

Adopter une approche de leadership qui motive et inspire les collaborateurs à exceller. Encourager l'innovation et la prise de risques calculés.

4. INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Développer la capacité à reconnaître, comprendre et gérer les émotions, tant les siennes que celles des membres de l'équipe.

5. COMMUNICATION AUTHENTIQUE

Favoriser une communication ouverte et transparente, renforçant la confiance et le sentiment d'appartenance au sein de l'équipe.



→ Je télécharge ces 10 outils du Manager Inspirant

6. GESTION DU TEMPS ET DES PRIORITÉS

Utiliser des outils de gestion du temps efficaces pour maximiser la productivité et permettre une concentration accrue sur les activités à forte valeur ajoutée.

7. COACHING INDIVIDUEL ET COLLECTIF

Mettre en place des séances de coaching pour développer les compétences individuelles et renforcer la cohésion d'équipe.

8. TECHNOLOGIES COLLABORATIVES

Intégrer des plateformes et outils collaboratifs pour faciliter la communication et le partage d'informations au sein de l'équipe.

9. FEEDBACK CONSTRUCTIF

Mettre en place des mécanismes de feedback réguliers, positifs et constructifs, favorisant le développement professionnel et personnel. Cela permet de comprendre les besoins des collaborateurs et d'y répondre.

→ Préparation de Feed back



10. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Investir dans des programmes de formation continue pour assurer l'évolution constante des compétences et connaissances de l'équipe.

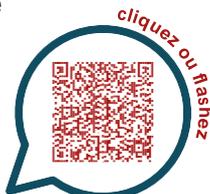
En intégrant ces outils dans notre quotidien professionnel, nous sommes convaincus de créer un environnement propice à l'épanouissement, à l'innovation et à la réussite collective.

Cette fiche outil propose une liste concise d'éléments essentiels pour le manager inspirant de demain, offrant un aperçu des pratiques et des attitudes à adopter pour stimuler la performance et le bien-être au sein de l'équipe.

Améliorer les conditions de travail

- Q Proposer une juste rémunération au collaborateur, ça reste l'une de ses premières motivations.
- Q Prendre en compte l'équilibre vie professionnelle vie personnelle

→ *Bonnes pratiques vie privée/vie professionnelle*



- Q Adopter des politiques de flexibilité du travail telles que le télétravail ou les horaires flexibles pour répondre aux besoins changeants des collaborateurs. De nombreux collaborateurs souhaitent une certaine flexibilité des horaires, certains aiment travailler très tôt le matin ou très tard le soir par exemple.

- Q Être à l'écoute des collaborateurs, savoir s'adapter à leurs envies, leurs besoins (dans le var, dans le secteur de l'hôtellerie restauration, un hôtel a proposé d'héberger ses salariés car leur principal problème était l'hébergement. Il n'a donc aucun problème de recrutement contrairement aux hôtels autour).

- Q Être flexible sur les congés.

A titre d'exemple, le congé respiration existe chez Orange, il s'agit de financer à un collaborateur qui a plus de 10 ans d'ancienneté quelques mois pour une nouvelle expérience, un voyage...

- Q Créer un environnement de travail sain, sûr et positif qui favorise la santé mentale et physique des collaborateurs (locaux accueillants, bonne ambiance...).

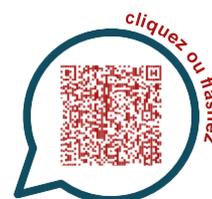
Faciliter la cohésion entre les collaborateurs

- Q Instaurer un maximum de journées de cohésion.
- Q Avoir un temps entre collaborateurs pour travailler sur les valeurs de l'entreprise.
- Q Avoir une boîte à idées ou une « boîte à mieux » pour améliorer l'entreprise.
- Q Organiser des actions qui fédèrent.

Exemples : Tout le monde amène un cadeau à 5€, 10€ à offrir à un autre collaborateur en tirant au sort pour Noël. Faire des boîtes cadeaux pour les nécessiteux, une boîte à chaussure

avec un cadeau bon, un cadeau chaud, un cadeau qui sent bon.

→ *Technique d'animation de renforcement de la cohésion*



Être vigilant sur le suivi du collaborateur

- Q Faire des points, des rendez-vous avec les collaborateurs continuellement (collectifs et individuels) car il faut sonder pour savoir ce qu'ils ressentent et les fidéliser. Ces points sont importants pour le collaborateur. Respecter l'obligation légale de l'entreprise de réaliser un entretien professionnel au moins une fois tous les 2 ans (à ne pas confondre avec l'entretien annuel non obligatoire).
- Q Sonder également avec des outils comme des questionnaires sur la qualité de vie et des conditions de travail.

→ *Exemple de questionnaire flash sur la QVCT*



- Q Essayer d'anticiper : si une personne demande une augmentation, ça n'est souvent pas pour rien, il faut être à l'écoute des signes qui peuvent être avant-coureurs d'une démission.
- Q Faire des évaluations de potentiel pour ne pas passer à côté d'un collaborateur. Un collaborateur est souvent cantonné à certaines missions alors qu'il a de nombreuses compétences non exploitées qui seraient bénéfiques pour l'entreprise.

Proposer des perspectives d'évolution au collaborateur

Offrir des opportunités d'apprentissage et de développement professionnel tout au long de la carrière des collaborateurs pour les aider à progresser.

- Q Pour ceux qui veulent évoluer, déterminer un plan de formation, pour les autres, creuser pour trouver les lacunes à améliorer et proposer une formation. Si une formation est demandée mais pas réalisée, expliquer pourquoi au collaborateur (pas de trésorerie, tout le budget formation dépensé...)
- Q Proposer des solutions au sein de l'entreprise au collaborateur qui veut se mettre à son compte ou aux seniors (exemple : l'intrapreneuriat).

2- ALLER PLUS LOIN

Pour susciter l'engagement et la fidélisation des collaborateurs, voici des solutions innovantes.

► 10 idées pour susciter l'Engagement

1. CULTIVER UNE CULTURE INCLUSIVE

Favorisez une culture d'entreprise inclusive qui encourage la diversité et l'acceptation, où chaque voix compte.

2. MENTORAT INVERSÉ

Encouragez les collaborateurs plus jeunes à devenir mentors pour les collaborateurs plus expérimentés, favorisant ainsi un échange mutuel de compétences.

3. MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES (POUR CEUX QUI VEULENT PLUS DE SENS)

Mettez des collaborateurs à disposition d'un organisme d'intérêt général, qui va mobiliser pendant un temps leurs compétences ou leur force de travail.

4. LEADERSHIP COLLABORATIF

Encouragez le leadership participatif, où les collaborateurs sont invités à contribuer aux décisions importantes.

5. INNOVATION COLLABORATIVE

Encouragez les collaborateurs à proposer des idées d'innovation et à participer à des projets collaboratifs.

6. ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

Encouragez la participation des collaborateurs à des projets RSE et des activités communautaires pour renforcer leur sentiment d'appartenance à une entreprise socialement responsable.

7. CHARTE DES VALEURS

Définissez une charte des valeurs avec les règles du savoir-vivre du chef d'entreprise et du manager et communiquez dessus.

8. FORMATION À L'ENTREPRENEURIAT

Offrez des formations en entrepreneuriat ou des programmes d'intrapreneuriat qui permettent aux collaborateurs de développer des idées et des projets innovants au sein de l'entreprise.

9. AUDITS ET MESURES D'ENGAGEMENT

Faites régulièrement des audits d'engagement et des enquêtes auprès des collaborateurs pour évaluer leur niveau de satisfaction et d'engagement.

10. GESTION DES PERFORMANCES

Établir des processus de gestion des performances pour fixer des objectifs clairs, fournir des commentaires réguliers et évaluer les progrès.

+ + +

+ + +

+ + +

▶ 10 idées pour fidéliser les Collaborateurs

1. BIEN-ÊTRE MENTAL ET PHYSIQUE

Offrez des ressources et des programmes de bien-être mental et physique pour aider les collaborateurs à gérer le stress et à maintenir un équilibre sain entre travail et vie personnelle tels que des séances de yoga, des séances de méditation, des conseils en matière de nutrition, etc.

2. PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

Créez un programme de participation aux bénéfices pour permettre aux collaborateurs de partager le succès financier de l'entreprise.

3. AVANTAGES PERSONNALISÉS

Offrez des avantages sociaux et des récompenses personnalisés, en fonction des préférences individuelles des employés.

4. PROGRAMME DE RECONNAISSANCE

Mettez en place un programme de reconnaissance des collaborateurs qui récompense les réalisations exceptionnelles de manière transparente et fréquente.

5. ASSURANCE ET PROTECTION SOCIALE

Fournissez des avantages sociaux tels que l'assurance santé, l'assurance vie et la retraite, ainsi que des congés payés supplémentaires et des jours de maladie.

6. POLITIQUES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

Mettre en œuvre des politiques de prévention des risques professionnels et de sécurité au travail pour garantir la sécurité des collaborateurs.

7. FLEXIBILITÉ DE CARRIÈRE

Offrez des possibilités de mobilité interne et de flexibilité de carrière pour permettre aux collaborateurs d'explorer différents rôles au sein de l'entreprise.

8. PARTICIPATION AUX DÉCISIONS

Impliquez les collaborateurs dans le processus décisionnel, en particulier pour les décisions qui les affectent directement.

9. RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Mettez en avant les initiatives de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) qui répondent aux aspirations des générations actuelles pour que les collaborateurs se sentent fiers de contribuer à une entreprise qui a un impact positif sur la société.

10. PROGRAMMES D'ACCOMPAGNEMENT

Proposer des programmes d'accompagnement professionnel pour aider les collaborateurs à atteindre leurs objectifs de carrière.

En adoptant ces outils, les TPE/PME peuvent créer un environnement de travail attractif, valorisant et socialement responsable où les collaborateurs sont non seulement engagés, mais aussi fidèles à l'entreprise, ce qui contribue à la croissance et à la réussite à long terme.





CONTACT

GHR REGION SUD
c.thibault@ghr-region-sud.fr

www.ghr-regionsud.fr