

# APPUI CONSEIL COLLECTIF et INDIVIDUEL « MARQUE EMPLOYEUR »

*Attirer, recruter, fidéliser*

## CACIMA

Chambre d'Agriculture, de Commerce, d'Industrie et de Métiers et  
de l'Artisanat de Saint-Pierre et Miquelon



ANIMATION ALTITUD RH  
Florence Saubatte



2 Avril 2024



# APPUI CONSEIL COLLECTIF MARQUE EMPLOYEUR



La CACIMA est un établissement public administré par des dirigeants d'entreprises élus par leurs pairs. Elle représente les secteurs du commerce et de l'industrie, des métiers et de l'artisanat, de l'agriculture et de la pêche.

La CACIMA représente les 700 entreprises immatriculées sur l'archipel de Saint-Pierre & Miquelon.

Elle a pour mission de sauvegarder les intérêts professionnels et économiques de ses ressortissants, de contribuer à améliorer l'environnement économique des entreprises et favoriser le développement de la collectivité territoriale.

Au service de l'intérêt général, la CACIMA inscrit son action dans l'ensemble des efforts menés sur le plan local en matière de développement économique, social et environnemental.

Elle doit promouvoir les entreprises en leur apportant un soutien, en les conseillant, en les aidant à la diversification, à la modernisation, à l'exportation...

Ses membres élus définissent les orientations de travail de l'établissement consulaire. Ils représentent et défendent les intérêts des entreprises auprès des pouvoirs publics.

# APPUI CONSEIL COLLECTIF MARQUE EMPLOYEUR



## Concept :

Constituer et animer un collectif d'entreprises du territoire autour d'une **thématique de réflexion commune** : « **La marque Employeur** », en associant à titre individuel un diagnostic et un suivi.

## Formule :

Un accompagnement **alternant des temps individuels et des sessions de travail collectives**

## Enjeu :

→ Profiter de l'effet de groupe et d'une animation collective et collaborative pour partager idées et bonnes pratiques en matière d'attractivité, de recrutement et de fidélisation et entraîner une émulation de groupe

## Public :

8 à 10 TPE/PME membres de la CACIMA, issues de secteur d'activités différents : Dirigeants ou acteurs RH

## Période :

Démarrage sur 2<sup>e</sup> semestre 2024 : durée 7 à 9 mois

→ **Un dispositif proposé par La CACIMA et la cabinet Altitud RH**

# RÉUNIONS THEMATIQUES COLLECTIVES

## *En distanciel*

### OBJECTIF

Travailler avec le groupe d'entreprises en 8 sessions, sur 6 thématiques d'amélioration de leur marque employeur pour leur apporter une « boîte à outils », partager leurs expériences et mutualiser les bonnes pratiques et faire émerger des idées

- **Session 0 de lancement : se connaître / comprendre un monde du travail en profonde mutation**
- **Session 1 : Savoir valoriser ses atouts, attirer**
- **Sessions 2 et 3 : Améliorer ses pratiques de recrutement : sourcing, annonces, process et outils, posture**
- **Session 4 : Soigner sa présence digitale et utiliser LinkedIn au service de la marque employeur**
- **Session 5 : Soigner l'intégration et gérer les départs**
- **Session 6 : Engager /Fidéliser son équipe/ manager les nouvelles générations**
- **Session de bilan : Quels progrès pour le groupe / Synthèse des acquis / Bilan**

### DÉROULÉ : Animation sur ½ journée

- Inclusion ludique
- Apports théoriques d'Altitud RH – Boîte à outils
- Ateliers collaboratifs pour co construire et co produire

# RÉUNIONS THEMATIQUES COLLECTIVES

6 thématiques entre la réunion de lancement et la réunion de bilan

## **Module Attractivité :**

### **Savoir valoriser ses atouts, attirer**

#### **Décoder la marque employeur : levier d'attractivité, de fidélisation et d'image externe**

Ce qu'elle recouvre / Qui elle concerne / Enjeux : Pourquoi la soigner ? Méthodes : Comment la soigner ?

#### **Identifier et mettre en avant les atouts /Points de différenciation de votre entreprise: un préalable nécessaire pour soigner sa marque employeur**

Comment les identifier en vous appuyant sur vos collaborateurs ?

Comment les lister et les mettre en forme ?

Atouts externes / Atouts internes

A quoi servira ce travail ? : entretiens de recrutement, annonces de recrutement, page carrières site web, présentation ou réseaux sociaux, présentation écoles, arguments de fidélisation des équipes...

#### ***Ateliers de travail et d'échanges sur l'outil collaboratif Beekast***

-----

#### ***Travail Personnel Intersession***

*Travail sur le memo des atouts de son entreprise pour attirer des candidats*

## **Module Recrutement : sourcing, annonces**

#### **Les enjeux de recrutement dans un monde du travail en mutation**

Un marché du travail en tension : une pénurie de candidats, phénomène conjoncturel et structurel qui va s'amplifier

Les nouveaux comportements des candidats

Le cout d'un recrutement

#### **Définir ses besoins et les profils à recruter**

Définir le poste, le profil attendu, les points non négociables et les points de souplesse

Le Persona du candidat : compétences, qualités personnelles et valeurs qui doivent être validées chez les candidats

#### **Rédiger une annonce attractive et différenciante**

Utiliser le mémo des atouts de son entreprise

Rédiger une annonce attractive : Le fonds/ la forme/ Le ton

Et si on s'aidait de ChatGPT...

#### ***Atelier: Relooking d'une annonce***

#### **Comment et où sourcer des candidats ?**

Identifier les canaux de recrutement adaptés : Jobboards, site web, réseaux sociaux ...

S'appuyer sur son réseau et à ses collaborateurs

S'appuyer sur des partenaires territoriaux : partenaires de l'emploi, collectivités, fédérations et syndicats, clubs et associations de dirigeants , associations d'aide au retour à l'emploi, mais aussi....

Fréquenter les salons, forums emploi, jobs datings...

Faire connaître autour de soi ses besoins et postes à pourvoir

# RÉUNIONS THEMATIQUES COLLECTIVES

## **Module Recrutement : process, outils, postures**

### **Le traitement des candidatures**

Trier efficacement les CV  
Savoir pré-qualifier au téléphone

### **Préparer et bien structurer ses entretiens de recrutement**

Préparer ses outils support en amont de l'entretien candidats : lesquels et pourquoi  
Comment dérouler votre entretien de recrutement ?  
Savoir présenter (et représenter) l'entreprise, le poste et les attendus au candidat  
Identifier et évaluer les savoirs-être (soft skills)  
Se préparer aux questions du candidat  
Connaitre les différents types de questions à poser et leur intérêt  
Savoir bien cerner la personnalité d'un candidat et éviter les erreurs de recrutement  
Cerner l'adéquation au poste et les motivations du candidat  
Connaitre les terrains sur lesquels ne pas s'aventurer (champs de la discrimination)

***Ateliers: partage d'expériences /co construction liste de questions sur l'outil collaboratif Beekast***

### **La posture en entretien de recrutement**

Mettre le candidat à l'aise et gagner sa confiance  
Pratiquer l'écoute active; Etre attentif aux comportements non verbaux

### **La décision de recrutement et l'après recrutement**

### **Travail Personnel Intersession**

-----  
*Compléter sa feuille de route « actions à mener pour améliorer ses recrutements »  
Le travail sur l'annonce ou certains outils de recrutement pourra être travaillé avec la consultante dans la partie accompagnement individuel et fourni en livrable*

## **Module : Soigner sa présence digitale et utiliser LinkedIn au service de la marque employeur**

### **Gagner en visibilité pour mieux se faire connaître et communiquer sur ses atouts**

La e-réputation de l'entreprise : que trouve t'on quand on se met à la place d'un candidat ?  
Les sites de notation des entreprises  
Les nouveaux outils de communication RH : page carrières du site web, réseaux sociaux  
Bâtir et animer sa propre image numérique pour s'inscrire en véritable ambassadeur de son entreprise  
Transformer ses collaborateurs en ambassadeurs

**Optimiser sa présence numérique et sa visibilité au service de sa marque employeur:  
*Atelier LinkedIn mise en pratique***

**Améliorer son profil de dirigeant sur LinkedIn et le rendre attractif**

**Développer son réseau de relations / qui, comment , pourquoi ?**

**Relayer l'actualité de son entreprise et contribuer à booster la visibilité numérique vis-à-vis de ses clients, ses partenaires ...et l'image employeur vis-à-vis des candidats**

Communiquer avec la bonne fréquence et sur les bons créneaux  
Animer sa présence numérique : Quels messages diffuser ? Comment publier ? A quel moment ?  
Faire de la veille ciblée via de la recherche de contenu

**Créer une page entreprise de son entreprise attractive, développer les abonnés  
Animer efficacement sa page entreprise**

***Remise d'une check list des points à travailler sur LinkedIn***

### **Travail personnel intersession**

-----  
*Finaliser son profil / Développer son réseau / Améliorer sa page d'entreprise/ Publier  
La partie « présentation de la page entreprise » pourra aussi être travaillé avec la consultante dans la partie accompagnement individuel et fourni en livrable*



# RÉUNIONS THEMATIQUES COLLECTIVES

## **Module : soigner l'intégration & gérer les départs**

**Les enjeux d'une bonne intégration ou « on boarding »  
les clés d'une intégration réussie**

**Structurer un parcours d'accueil pour créer les bonnes conditions d'accueil**

En amont de l'arrivée  
Le jour d'arrivée  
La première semaine  
Le premier mois

**Boîte à outils « accueil/ intégration »**

Livret d'accueil, Rapport d'étonnement, entretiens, formation...

**Savoir bien gérer les départs ou Off Boarding:**

**Ateliers de travail et d'échanges sur l'outil collaboratif Beekast**

-----

**Travail Personnel Intersession**

Compléter sa feuille de route « actions à mener pour améliorer son processus d'accueil et d'intégration »

## **Module : Engager / fidéliser/ manager les nouvelles générations**

**Les nouvelles générations de Millenials : modes de fonctionnement, attentes, leviers de motivation ?**

Comment faire cohabiter harmonieusement anciennes générations et nouvelles générations

**Animer une équipe et adapter son management**

Bien connaître ses collaborateurs  
Motiver individuellement et collectivement  
L'importance du feed back et la reconnaissance

**Les axes prioritaires de la qualité de vie au travail attendus des collaborateurs**

Relations de travail et ambiance de travail  
Equilibre vie privée et professionnelle; organisation du travail adaptée  
Partage et création de sens  
Employabilité et développement professionnel

**Comment mettre en place un environnement de travail motivant**

Agir sur le cœur : développer le sentiment d'appartenance et la cohésion, créer du lien, soigner l'environnement de travail  
Agir sur la tête : développer les compétences, diversifier les missions, développer le travail collaboratif  
Agir sur le ventre : améliorer son package de rémunération : rémunération directe, périphériques légaux, avantages en nature, autres avantages annexes

**Ateliers de travail et d'échanges sur l'outil collaboratif Beekast**

**Quelles actions déployer pour stimuler la tête, le cœur et le ventre ?**

-----

**Travail Personnel Intersession**

Compléter sa feuille de route « actions à mener pour améliorer l'animation et la fidélisation de son équipe »

# DIAGNOSTICS INDIVIDUELS

## *En distanciel*

- ❑ **Phase 1 : DIAGNOSTIC MARQUE EMPLOYEUR : VISIO ZOOM : 1,5 J**
  - Envoi préalable d'une Trame Altitud RH à l'entreprise puis Document finalisé à 2
  - Echanges / Diagnostic / Outils sur la base de la trame Altitud RH: 0,5 J
  - Rédaction d'un livrable par la consultante : diagnostic marque employeur + Plan d'actions: 1 J
  
- ❑ **Phase 2 : Restitution avec accompagnement personnalisé VISIO ZOOM : 0,5 J**
  - Restitution du diagnostic avec Présentation plan d'action
  - Accompagnement personnalisé avec livrable : Annonce / Présentation page linkedin...



# Votre animatrice

## Florence SAUBATTE



[www.altitud-rh.fr](http://www.altitud-rh.fr)

Florence.saubatte@altitud-rh.fr



Consultante formatrice,  
fondatrice du cabinet  
**Altitud RH**, organisme  
de conseil et de  
formation



Plus de 300 **clients**  
accompagnés  
(de la TPE au grand  
groupe, tous secteurs)



Praticienne certifiée aux outils  
TTI Success Insights (**DISC**)  
et à l'approche systémique  
Formée au Co Développement  
et aux pratiques collaboratives



Ancienne **DRH**  
manager d'équipe  
et membre de CODIR  
(Safran, Lennox)



**PRESTATIONS :**  
**Conseil - Formation - Audit**  
. Marque Employeur  
. Parcours Management  
. Communication digitale



Nombreux Appuis conseils  
menés pour le compte du  
Ministère du travail, des  
branches professionnelles  
et Opco



AUDIT | CONSEIL | FORMATIONS | CONFÉRENCES



La certification qualité a été  
délivrée au titre de la catégorie  
suivante : actions de formation

MARKETING RH

MARQUE EMPLOYEUR

PARCOURS MANAGEMENT

## NOS ACTIONS

- **Accompagner les dirigeants et responsables RH** dans leurs évolutions de **pratiques RH** et dans leur stratégie RH et **marque employeur**
- **Former les managers** dans l'évolution de leurs **pratiques managériales**
- **Former les dirigeants et équipes** à la culture digitale et aux **réseaux sociaux**
- **Sensibiliser les équipes** sur les enjeux RH et organisationnels de la transformation digitale et sociétale du monde

