



**RENDEZ-VOUS HAUTE-SAVOIE ENTREPRISES :  
DES IDÉES POUR RECRUTER AUTREMENT !**

La Région  
Auvergne-Rhône-Alpes  
ENTREPRISES

# AU PROGRAMME



# NOS INTERVENANTS





La Région

Auvergne-Rhône-Alpes

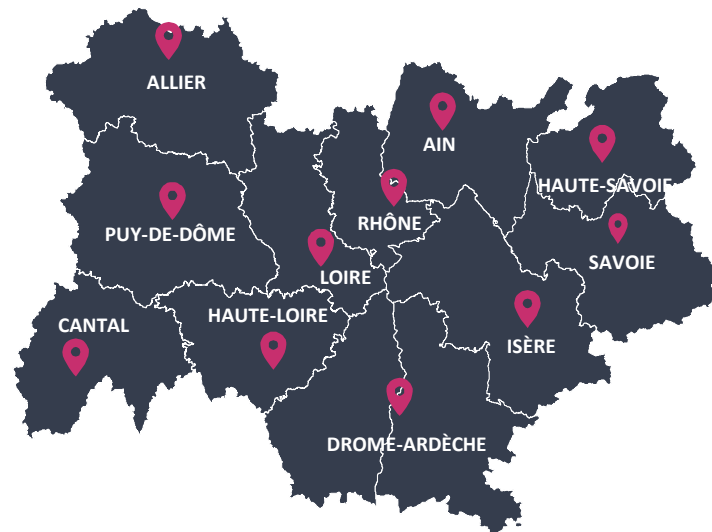
ENTREPRISES

QUI SOMMES-NOUS ?

# NOTRE AGENCE

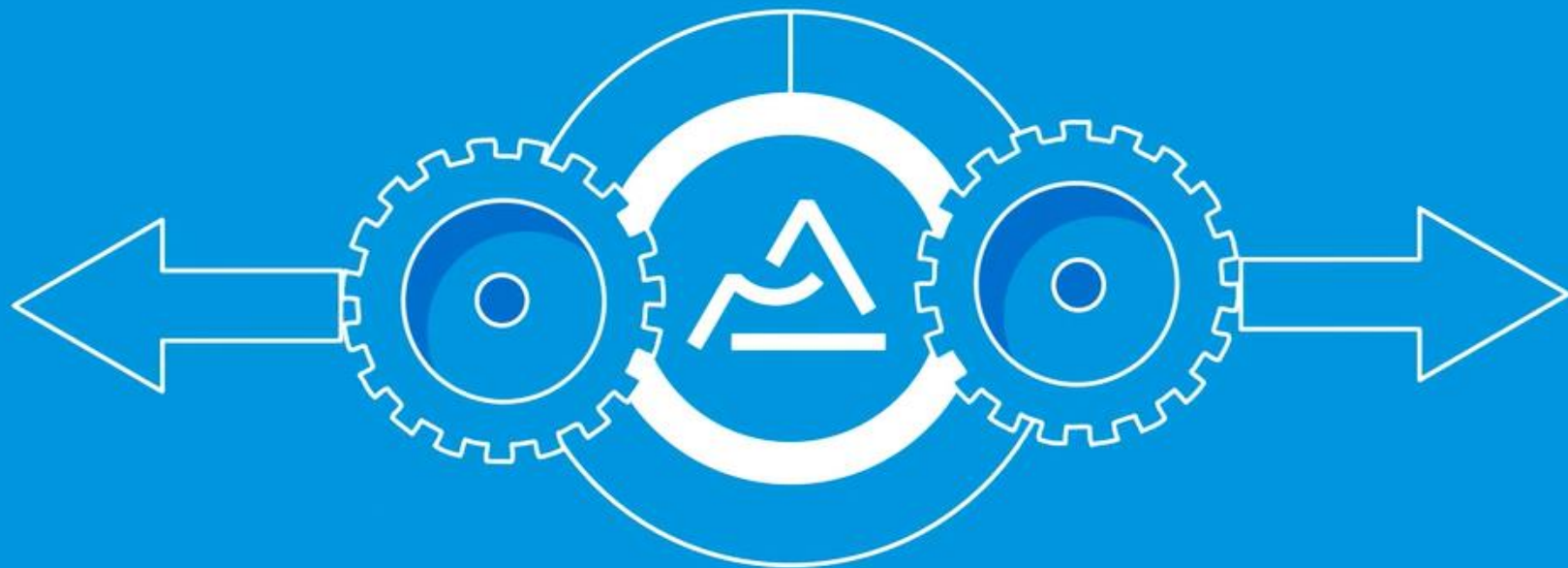
Une association sans but lucratif,  
financée principalement  
par la Région,  
**entièrement consacrée**  
**à la dynamique**  
**et la réussite industrielle**  
**du territoire**

11 antennes réparties sur  
toute la région



Une présence de **proximité**,  
**des compétences et expertises en appui**  
**pour accompagner les entreprises**  
**dans tous leurs projets !**

# contactez l'Agence Auvergne-Rhône-Alpes Entreprises



contactez l'Agence Auvergne-Rhône-Alpes Entreprises,



**La Région**

Auvergne-Rhône-Alpes

ENTREPRISES

**NOS IDÉES POUR RECRUTER**



**La Région**

Auvergne-Rhône-Alpes

**ENTREPRISES**



**pôle emploi**

**RECRUTONS ENSEMBLE AUTREMENT**



# Pratiques innovantes de recrutement

Intervention du 1<sup>er</sup> juin 2023  
Id Center



**#RecruterAvecPôleEmploi**

# SOMMAIRE

Le Marché du Travail Haut Savoyard

Rappel des 5 missions

Pôle emploi au service des entreprises



# Le marché du travail en Haute-Savoie

**Nouveau !**



## **Observatoire**

de Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes

Retrouvez toutes nos données statistiques  
et chiffres clés sur le marché du travail sur :

[www.observatoire-emploi-ara.fr](http://www.observatoire-emploi-ara.fr)



Département atypique du fait de sa proximité avec la Suisse et Genève plus particulièrement, le département de la Haute-Savoie est l'un des plus dynamiques de France du point de vue de sa démographie. Sous l'influence de la croissance économique de la métropole genevoise, la population de Haute-Savoie augmente plus fortement qu'ailleurs dans la région, et aujourd'hui, près d'un actif haut-savoyard sur cinq travaille en Suisse.

La structure de l'emploi se modifie. Les services prennent une importance de plus en plus grande, notamment les emplois « résidentiels », en lien direct avec la croissance démographique. A l'inverse, le nombre d'emplois industriels est en recul, ce qui coïncide notamment avec le recours de plus en plus fréquent à la sous-traitance de services support autrefois intégrés dans les entreprises. Des spécificités industrielles perdurent : fabrication de machines et équipements, de produits métalliques (décolletage dans la Vallée de l'Arve), industrie pharmaceutique... L'emploi est également marqué par une forte saisonnalité liée à l'activité touristique.

Le taux de chômage est en dessous de la moyenne régionale et est relativement bas dans les zones d'emploi du Mont Blanc et d'Annecy.



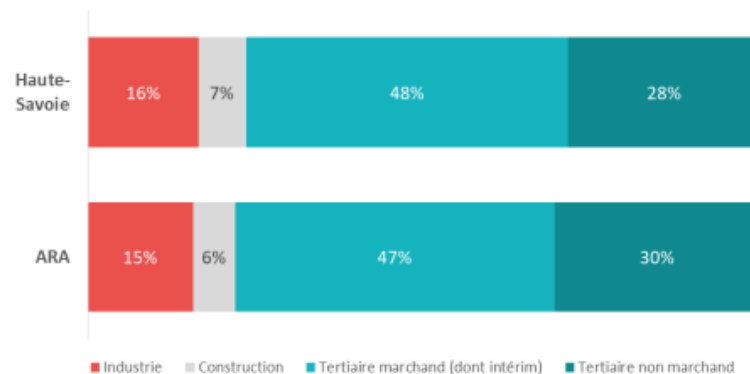
## L'emploi salarié

288 310  
Salariés

+5,7%  
Evolution par  
rapport au  
niveau  
d'avant-crise

(source INSEE)

### Répartition sectorielle des salariés :



**Top 20 des activités :***(effectifs salariés, source ACOSS)*

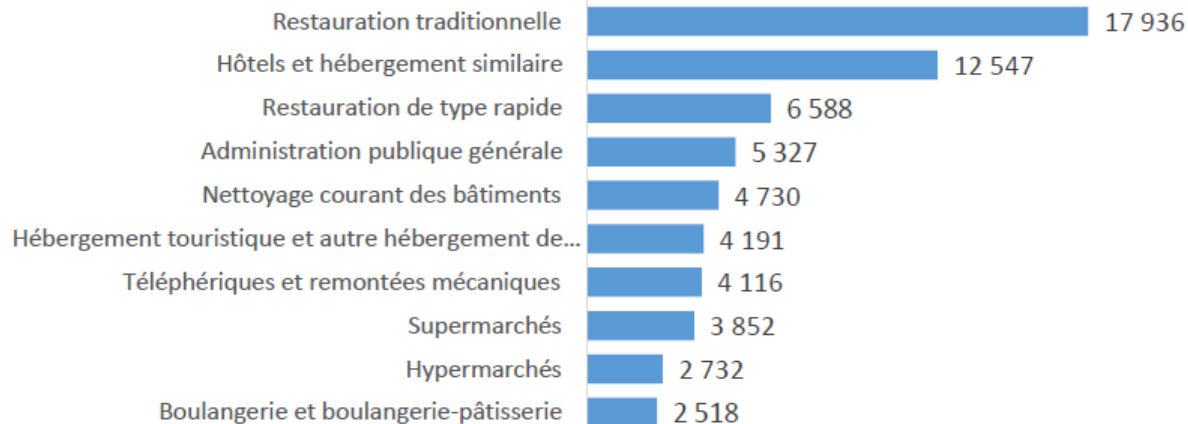
Nombre de salariés en 2021	Haute-Savoie
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	25 941
Restauration	16 482
Travaux de construction spécialisés	15 572
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	12 340
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	10 744
Transports terrestres et transport par conduites	9 546
Hébergement	8 954
Action sociale sans hébergement	6 960
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	6 774
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	6 577
Activités liées à l'emploi	5 988
Activités pour la santé humaine	5 586
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	5 165
Industries alimentaires	5 015
Hébergement médico-social et social	4 484
Activités juridiques et comptables	3 962
Activités immobilières	3 859
Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	3 783
Enseignement	3 357
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	3 119

## Les embauches (plus d'un mois, hors intérim) (DPAE – cumul avril 2022 à mars 2023)

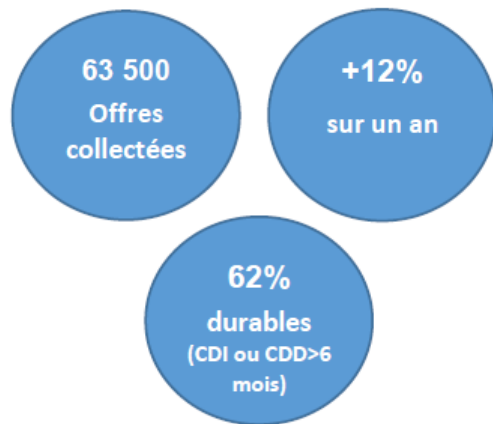
154 200  
DPAE  
(hors intérim et hors  
CDD < 1 mois)

+6%  
sur un an

**Les dix secteurs les plus recruteurs**  
(contrats de plus d'un mois, hors intérim)

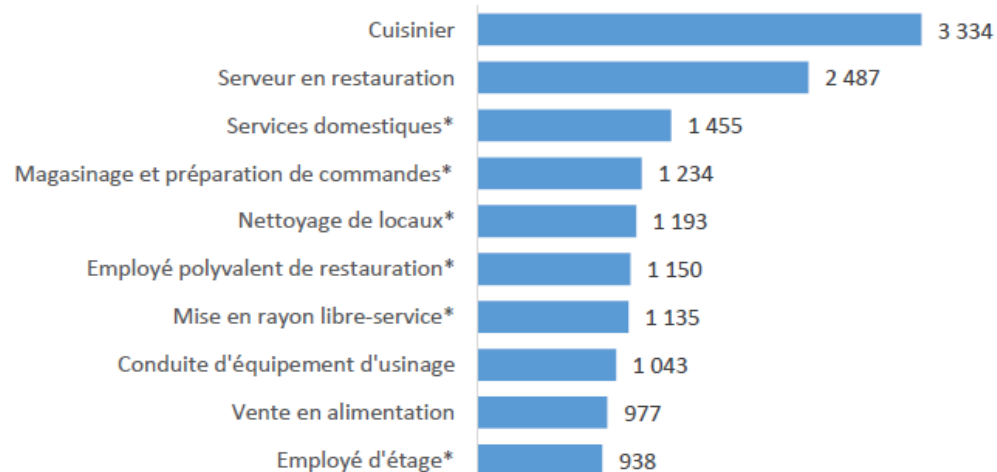


## Les offres enregistrées par Pôle emploi (Cumul avril 2022 à mars 2023)



### Les dix métiers les plus recherchés par les employeurs :

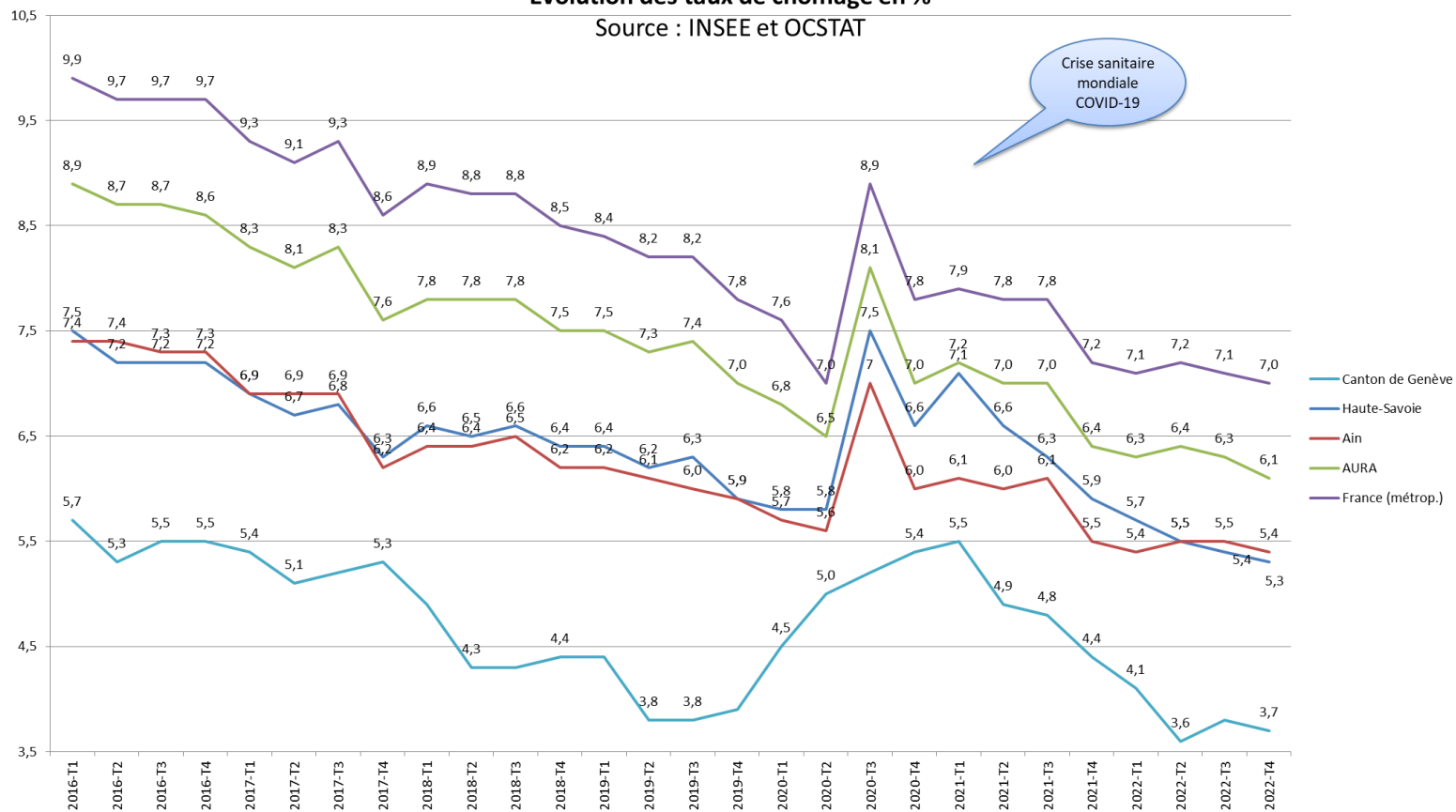
#### Les dix métiers les plus recherchés par les employeurs : (\* : "métiers accessibles sans diplôme et sans expérience")





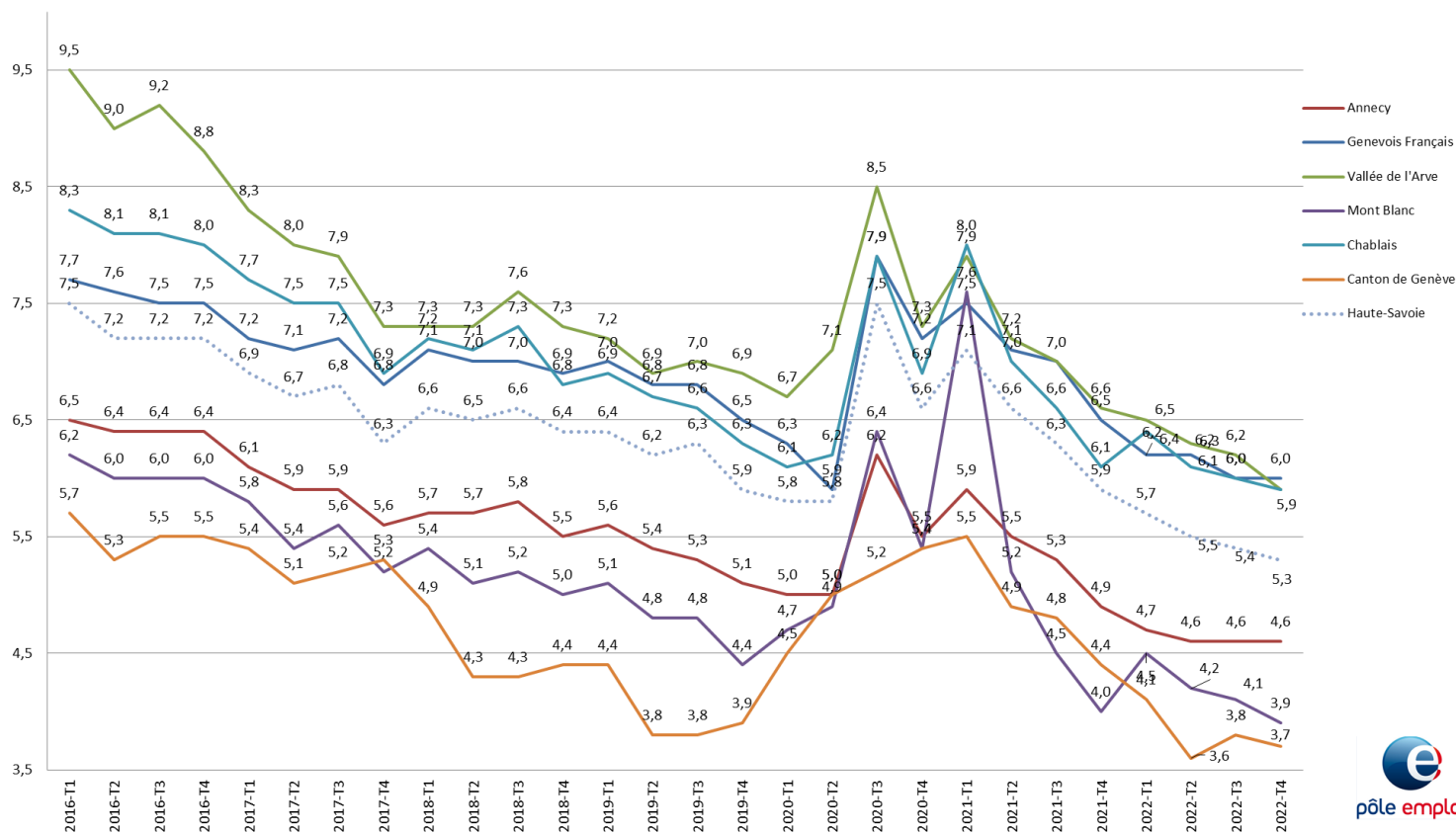
### Evolution des taux de chômage en %

Source : INSEE et OCSTAT



## Evolution des taux de chômage par zone d'emploi, en %

Source INSEE et OCSTAT



## Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (à fin mars 2023)

56 800

DEFM ABC

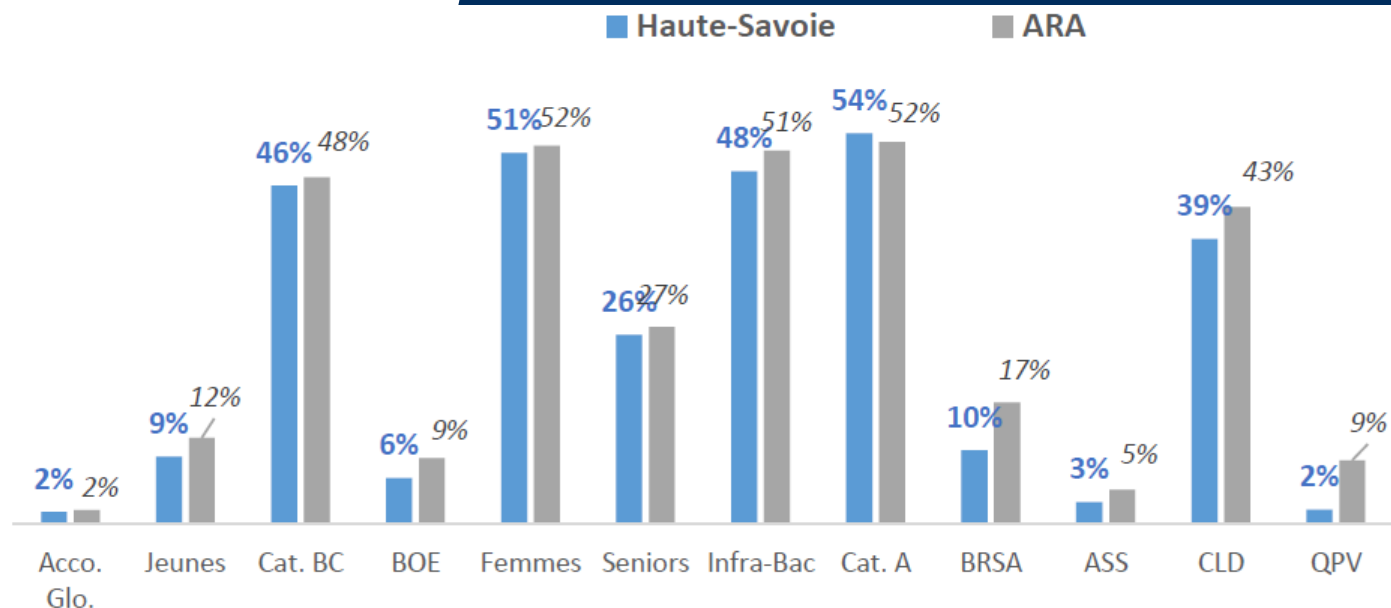
-4%

sur un an

	Haute-Savoie			Pour comparaison : ARA	
	mars-23	Poids dans demande d'emploi	Evol / a-1	Poids dans demande d'emploi	Evol / a-1
<b>DEFM ABC</b>	<b>56 840</b>	<b>100%</b>	<b>-4%</b>	<b>100%</b>	<b>-3%</b>
<i>Accompagnement Global moins de 25 ans</i>	942	2%	+24%	2%	+13%
<i>activité réduite (cat B ou C)</i>	5 257	9%	-0%	12%	-1%
<i>Bénéficiaires Obligation d'Emploi</i>	26 381	46%	-1%	48%	+0%
<i>femmes</i>	3 596	6%	-2%	9%	-3%
<i>50 ans et plus</i>	28 927	51%	-5%	52%	-4%
<i>Infra-Bac</i>	14 738	26%	-5%	27%	-3%
<i>aucune activité (cat. A)</i>	27 494	48%	-6%	51%	-4%
<i>Bénéficiaires du RSA</i>	30 459	54%	-7%	52%	-5%
<i>bénéficiaires de l'ASS</i>	5 747	10%	-10%	17%	-3%
<i>inscrits depuis plus d'un an</i>	1 713	3%	-14%	5%	-14%
<i>résidant QPV</i>	22 234	39%	-14%	43%	-11%
<i>durablement éloignés de l'emploi</i>	1 124	2%	-15%	9%	-7%
	9	0%	-100%	0%	-100%

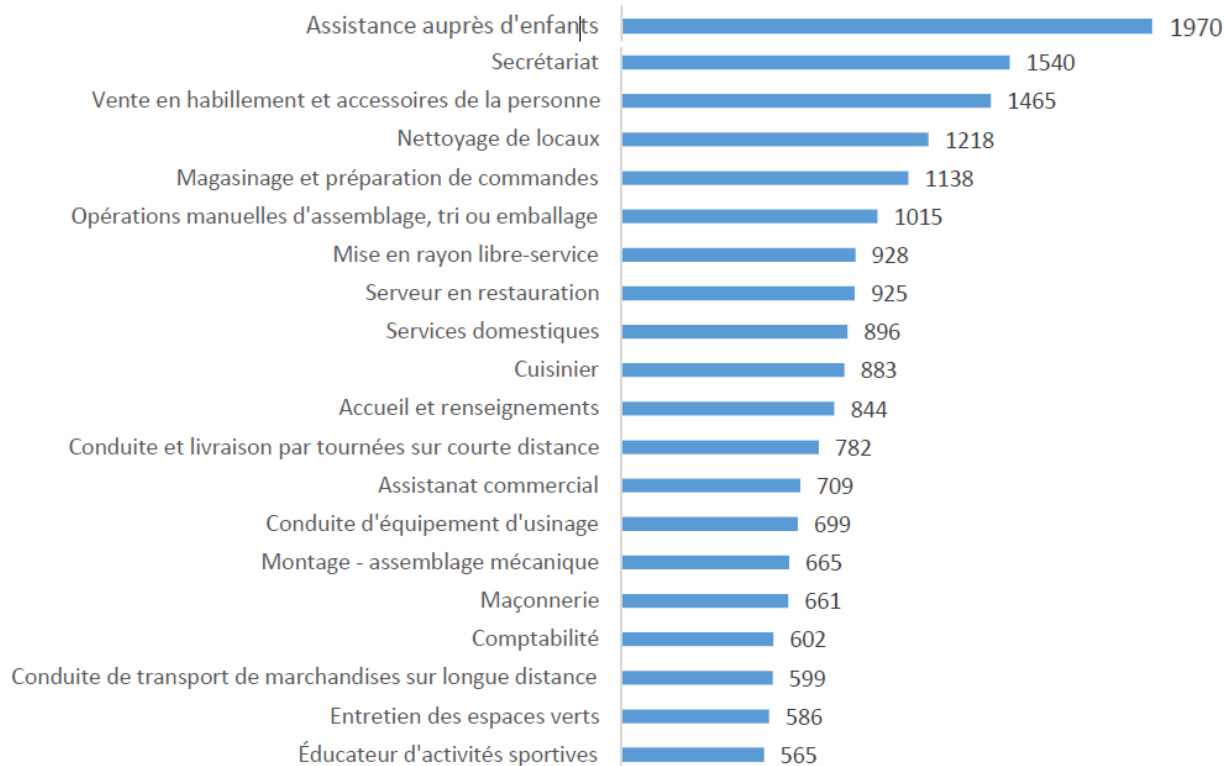
## Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (à fin mars 2023)

*Poids des publics spécifiques parmi la demande d'emploi*



## Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (à fin mars 2023)

*Les 20 métiers les plus  
recherchés par les  
demandeurs d'emploi*



# Rappel des Missions de Pôle Emploi


Vos besoins, nos solutions

les plus fréquents

Je publie une offre >

J'ai besoin de remettre une attestation employeur >

Autre besoin ?



Retrouvez tous nos services par thématique



Disponibilité pour attirer  
les candidats

Accueillir et accueillir



Recruter  
des candidats

Diffuser une offre



Réaliser des démarches  
administratives / régler

Attestation employeur

## 5 missions essentielles

- L'accueil de tous les actifs et l'inscription des demandeurs d'emploi,
- Le versement des allocations destinées aux demandeurs d'emploi,
- L'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi,
- L'aide aux entreprises pour leurs recrutements,
- Le partage de nos connaissances du marché du travail.

# POLE EMPLOI AU SERVICE DES ENTREPRISES


Vos besoins, nos solutions

les plus fréquents

Je publie une offre >

J'ai besoin de remettre une attestation employeur >

Autre besoin ?



Retrouvez tous nos services par thématique



Facilité pour attirer  
les candidats

Recruter et accueillir



Recruter  
des candidats

Diffuser une offre



Réaliser des démarches  
administratives / régler

l'attestation employeur



En Haute-Savoie, ce sont des équipes de conseillers dédiés à la relation avec les entreprises qui agissent à vos côtés pour accélérer vos recrutements. Votre conseiller peut vous aider en appelant le 3995



Améliorer sa visibilité pour attirer des candidats

Rencontrer et accueillir  
Communiquer  
Organiser des événements



Recruter des candidats

Diffuser une offre  
Trouver et rencontrer des candidats  
Accompagner le recrutement



Réaliser des démarches administratives

Attestation employeur  
Déclarations sociales  
Droit du travail

## Action recrut'

Nous recontactons toutes les entreprises dont le recrutement n'a pas abouti dans les 30 jours

## Des solutions de recrutements

Immersions professionnelles, méthode de recrutement par simulation, dispositifs d'aide à l'embauche ou à la formation...

## Des événements

Pour faciliter les rencontres entre employeurs et demandeurs d'emploi : salons en ligne, opérations #TousMobilisés en agence, semaines thématiques nationales

# Participez à nos actions !

## Liste des types d'événements :

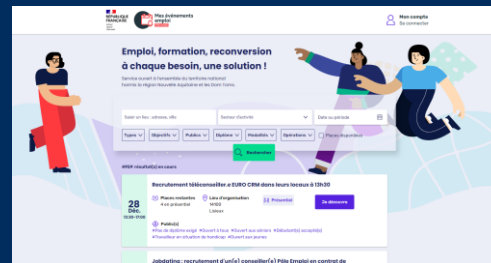
- Forum
- Job dating
- Réunion d'information
- Conférence et webinaire
- Portes ouvertes et visites entreprises
- Salon en ligne

## Liste des objectifs des événements, quelques exemples :

- Recruter vos futur-es salarié-es
- Recruter sans CV via les informations collectives de la MRS (méthode de recrutement par simulation)
- Recruter via le sport et insertion (JO 2024 Stade Vers emploi)
- Participer à la détection de votre potentiel dans un secteur porteur
- Insérer des candidats via l'insertion par l'activité économique (IAE)
- Informer sur le marché du travail
- Découvrir un secteur /métier
- Découvrir des formations

# Vos bénéfices

- Communiquer sur vos actions de recrutements
- Renforcer votre attractivité auprès des candidats
- Valoriser votre marque employeur par des actions innovantes
- Rencontrer des candidat.



[Mes événements Emploi \(pole-emploi.fr\)](https://pole-emploi.fr)

## Qu'est-ce qu'une immersion professionnelle ?

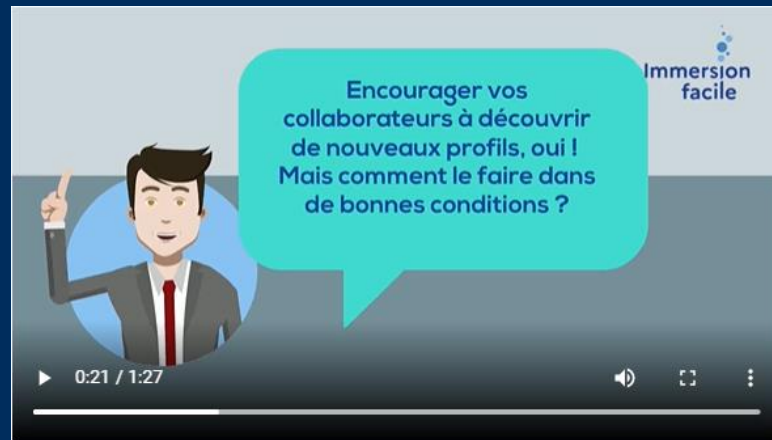
### PMSMP OU PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

L'immersion est une période courte et non rémunérée en entreprise.

Il est obligatoire d'avoir une convention validée pour démarrer une immersion.

**Le bénéficiaire** conserve son statut initial et reste couvert par un prescripteur (Pôle emploi, Cap Emploi, Mission Locale, etc.) grâce à la signature d'une convention.

**Le bénéficiaire** est accompagné à chacune de ces étapes par son conseiller emploi habituel qui validera avec lui la convention.



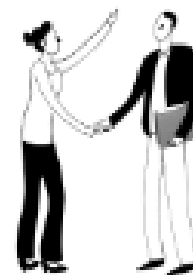
## Je suis une entreprise, pourquoi accueillir un candidat en immersion ?

Que vous soyez en besoin de recrutement à court ou moyen terme, ou dans une simple démarche de partage et de rayonnement, l'immersion professionnelle répond à vos besoins, dans un cadre très flexible

Pour les entreprises, l'immersion permet de :

- **Vérifier un profil** : ses aptitudes, sa capacité à s'intégrer au sein d'une équipe et à s'adapter à une organisation existante
- **Mettre en pratique vos engagements sociaux**
- **Présenter votre entreprise** de manière plus réelle et globale que pendant les entretiens d'embauche

Recruter, c'est aussi séduire, et l'immersion vous permet de partager du temps avec un candidat et de confirmer vos envies communes.



**Vous êtes une entreprise**

**L'immersion est une découverte réciproque : accueillir un candidat, c'est lui faire découvrir votre collectif et la motivation des équipes**

# Immersion facilitée

## DÉCOUVERTE

**1** jour, 1 semaine ou 1 mois en entreprise

L'immersion professionnelle est une période courte, variable, adaptée à vos besoins et non rémunérée pour découvrir le métier de votre choix.

## SIMPLICITÉ

**100%**  
démarche dématérialisée

## OPPORTUNITÉ

**95%**

des entreprises qui bénéficient du dispositif le recommandent, selon une étude publiée en mars 2021 par Pôle emploi



[PMSMP: Immersion Facile \(beta.gouv.fr\)](https://beta.gouv.fr)

# Méthode de recrutement par simulation

 RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

 **pôle emploi**

Août 2022

## Recruter autrement avec la MRS pour faire face à la pénurie de profils



## Ce que peut vous apporter la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS<sup>©</sup>)?



## **Qu'est-ce que la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS<sup>©</sup>) ?**

**Une méthode de recrutement qui ne s'appuie ni sur les diplômes ni sur l'expérience...  
... mais sur les habiletés**

**Une méthode qui a fait ses preuves  
depuis plus de 30 ans**

*(+ 50 000 recrutements par an)*



## **Comment fonctionne la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS<sup>®</sup>) ?**

**En ouvrant le recrutement à tout type de candidats**

**En évaluant les aptitudes (habiletés) par des exercices de mise en situation d'une durée de 3 à 5h validés par la profession**

**En sélectionnant ceux qui ont un niveau similaire aux salariés déjà en poste**

A titre d'exemple les futurs Serveurs sont évalués sur les habiletés suivantes :

simulation



analogie



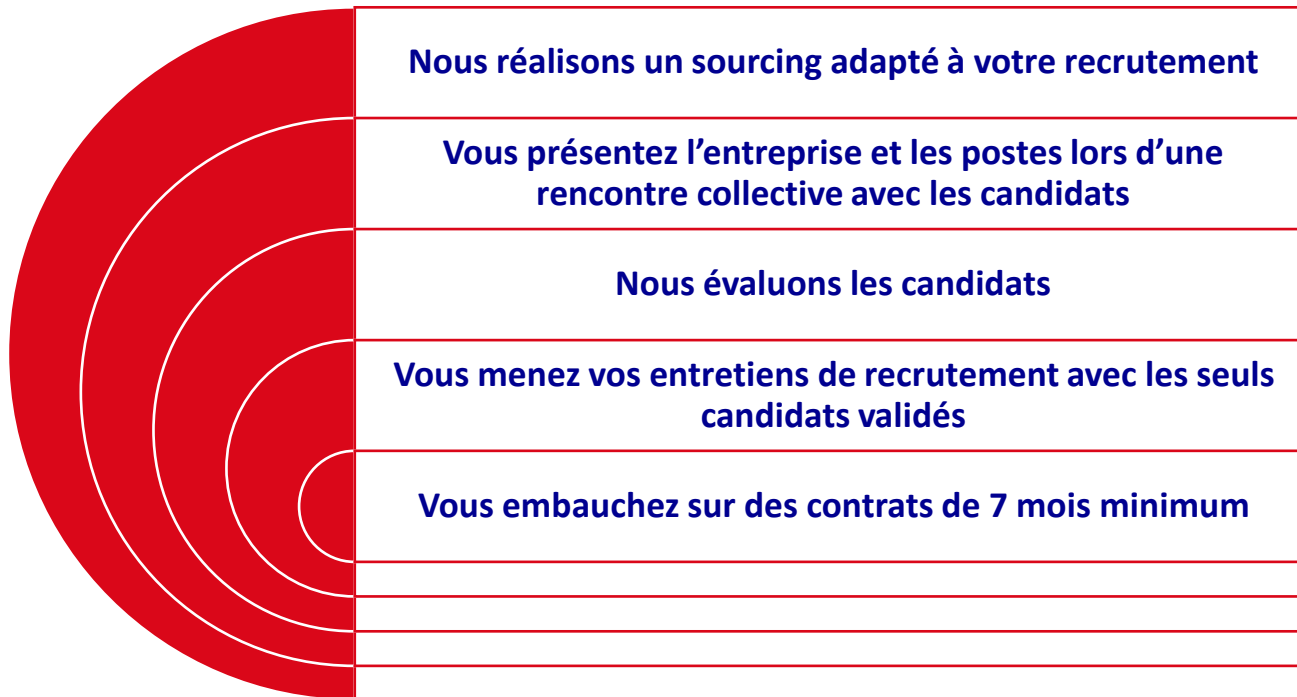
Agir dans une relation de service

Respecter des normes et des consignes

Travailler sous tension

Travailler en équipe

## Déroulement d'un recrutement MRS



# La détection de potentiels



# La Détection de Potentiel

*Inspirée de la MRS©*

**Une prestation de remobilisation et d'orientation destinée à tout profil en recherche d'une première ou d'une nouvelle orientation professionnelle**

- 1** Participation à un **Évènement sectoriel** collectif  
*Ex : Atelier sectoriel avec intervention d'un professionnel*
- 2** Participation à une séance de **Détection de potentiel**  
*Mise en situation permettant de mesurer le potentiel professionnel d'une personne pour un secteur d'activité donné*
- 3** **Débriefing** individuel avec remise d'un « passeport »  
*3 niveaux de potentiel : confirmé, à renforcer, à développer*
- 4** **Déclenchement d'un parcours**  
*Formation, immersion, découverte des métiers, MRS...*

# Détection de Potentiel

## 7 Secteurs concernés :

- Commerce
- HCR
- Santé – Services à la personne
- Transport-logistique
- Industrie
- BTP
- Numérique

# Aide à la formation préalable à l'embauche



# FORMEZ VOS FUTURS SALARIÉS

## PAS DE COÛT, LA FORMATION EST PRISE EN CHARGE

Aide à la formation versée par Pôle emploi

- Le coût de la formation est pris en charge par Pôle emploi.

### POE individuelle

### AFPR

Montant (dans la limite de 400 heures et des coûts pédagogiques de la formation)\* :

**5 C/heure net\***  
si la formation est réalisée en interne dans l'entreprise (organisme de formation interne et/ou - uniquement dans le cadre de l'AFPR- tutorat).

**8 C/heure net\***  
si la formation est réalisée par un organisme de formation externe

\*Un dépassement des coûts et de la durée est possible

**Versement au terme de la formation** et au plus tôt au jour de l'embauche :

- à l'employeur (si formation réalisée par un organisme de formation interne)
- ou à l'organisme de formation externe (sauf en cas de non réalisation du plan de formation par cet organisme).

**Versement dans tous les cas à l'employeur au terme de la formation** et au plus tôt au jour de l'embauche (sauf dans certains cas d'absence d'embauche).

## NOS DISPOSITIFS D'AIDE VARIENT SELON LES CONTRATS

### AFPR ou POEI

L'attribution des aides à la formation dépend de la nature et de la durée du contrat de travail.

Le projet d'embauche vise un :

- Contrat à durée indéterminée (CDI)
- Contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois
- Contrat de professionnalisation à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois
- Contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois

POEI

- CDD de 6 mois à moins de 12 mois
- Contrat de professionnalisation de moins de 12 mois
- Contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation (si les missions prévues sont en lien étroit avec l'AFPR)

AFPR

Grâce à nos aides à la formation avant l'embauche

Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

Action de formation préalable au recrutement (AFPR)

*selon la nature et la durée du contrat de travail*



## #Employeurs

### Pôle emploi finance un nouveau dispositif pour diminuer vos difficultés de #recrutement.

*Former chez vous avec l'appui d'un formateur expert*

## >> l'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST)

Dans le cadre d'une AFPR\* ou d'une POEI\*\* une **solution supplémentaire** pour former votre futur salarié **CHEZ VOUS** en bénéficiant de l'appui d'un FORMATEUR EXPERT, financée par le plan France Relance

\*Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)

\*\*Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)



## Votre pôle emploi vous guide sur ses services en ligne



### Recrutez seul ou accompagné

2 services différenciés performants et sur mesure pour réussir votre recrutement, selon votre besoin.



### Sourcer des candidats

La MRS (Méthode de Recrutement par Simulation) vous permet de recruter autrement et d'élargir votre recherche de candidats



### Sélectionnez vos candidats

Faites votre choix dans la 1<sup>ère</sup> cv-thèque de France (6 millions de profils) pour trouver votre candidat.



### Maîtrisez vos recrutements

Informez-vous sur le contrat de travail, la DPAE, la période d'essai, le Smic, les conventions collectives.



### Estimez une embauche

Calculez le montant de vos charges salariales et patronales à partir d'un salaire défini.



### Testez votre candidat avant l'embauche

L'immersion professionnelle vous permet de tester votre futur collaborateur en amont du contrat.



### Soyez incollable sur les aides à l'embauche et à la formation

Identifiez rapidement l'essentiel des aides et mesures mobilisables dans le cadre d'un recrutement.



### Préparez la réussite de votre recrutement

Un tutoriel pour préparer votre entretien de recrutement, le conduire et l'analyser + une check list pour réussir l'intégration de votre nouvel embauché.



### Donnez de la visibilité à votre entreprise

Créez gratuitement votre page entreprise hébergée sur le premier site d'emploi en France : une vitrine pour valoriser votre marque employeur.



### Soyez à la pointe de l'actualité recrutement

Solution recrutement : s'abonner à la newsletter à destination des entreprises pour connaître les réponses adaptées à votre besoin de recrutement.



### Vos besoins, nos solutions

Retrouvez l'ensemble de nos services selon vos besoins !



### VOTRE AVIS NOUS INTÉRESSE !

Répondez à nos enquêtes de satisfaction pour nous permettre d'améliorer la qualité de nos services.

**CONTACTEZ L'ÉQUIPE  
ENTREPRISE LA PLUS PROCHE  
DE CHEZ VOUS :**



**MERCI DE VOTRE ATTENTION**





**La Région**

Auvergne-Rhône-Alpes

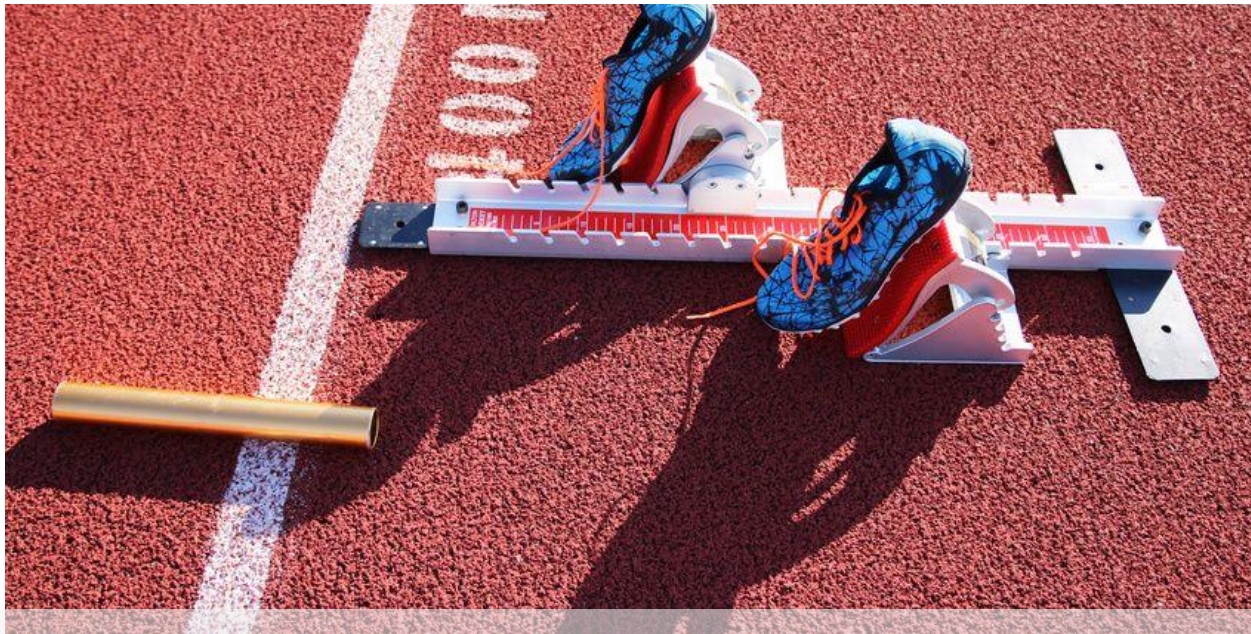
**ENTREPRISES**



**RECRUTONS ENSEMBLE AUTREMENT**

« Votre marque n'est pas ce que vous en dites, mais ce que Google en dit ».

*Chris Anderson*



**MARQUE EMPLOYEUR**

**ATTIREZ ET FIDELISEZ VOS COLLABORATEURS**



Sylvie Delarue  
Consultante  
Relations  
Entreprises

# POURQUOI EST-IL IMPORTANT D'AVOIR UNE MARQUE EMPLOYEUR ?

- Un marché tendu
- Des offres d'emploi qui ont atteint un niveau record
- Des métiers cadres très porteurs
- La grande démission ?  
Un phénomène important **mais pas inédit en France**/démission précoce/démission silencieuse
- Attentes des cadres, flexibilité, QVCT

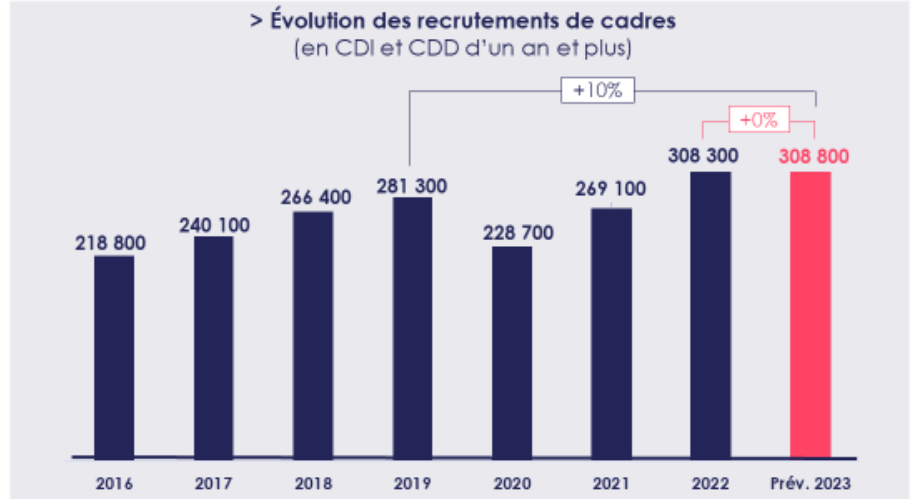


Top 5 des « poids lourds »  
Développeur.euse  
Comptable  
Chargé.e d'affaires  
Commercial.e  
Chef.fe de projet informatique



## Prévisions 2023

Le marché de l'emploi cadre se stabilise à très haut niveau



Source : Apec, 2023

Les « poids lourds »  
représentent 30 % de  
l'ensemble des offres en 2022

# QU'EST-CE QUE LA MARQUE EMPLOYEUR ?



Ce qu'est l'entreprise



Ce que l'entreprise dit d'elle



Ce que les collaborateurs disent de l'entreprise



Ce que le public dit de l'entreprise

En 3 points :

• **L'identité employeur / entreprise :**

Il s'agit du cœur de l'entreprise, c'est à dire les missions, le secteur, les métiers, l'expertise, les valeurs, ou encore le cadre de travail d'une entreprise

• **L'image employeur interne :**

L'image employeur interne c'est ce que pensent les salariés, collaborateurs ou encore partenaires de l'entreprise. Cela concerne en général l'ambiance, les conditions de travail au sein de l'entreprise

• **L'image employeur externe :**

L'image employeur externe cette fois concerne la vision qu'a le public extérieur sur une entreprise.

VOTRE MARQUE EMPLOYEUR SERA PRÉSENTE **TOUT AU LONG DU PARCOURS** DU SALARIÉ

ATTIRER



INTÉGRER



FIDÉLISER



ACCOMPAGNER LES DÉPARTS



# LA MARQUE EMPLOYEUR, C'EST TOUT CE QUI DONNE ENVIE AUX CANDIDATS DE VENIR TRAVAILLER CHEZ VOUS ET... D'Y RESTER !

Cultiver en interne  
des actes RH qui rejaillissent à l'extérieur de l'entreprise





# SOYEZ AUTHENTIQUE, COHÉRENT

DANS VOTRE COMMUNICATION

... et raconter une « histoire vraie »  
Ne dites pas sans faire. Faites-le pour le dire.

Ce que vous communiquez sur votre entreprise doit être vrai, ou vous perdrez la confiance du marché externe et des salariés.

Veillez à l'alignement entre ce que vous dites, ce que vous êtes et ce que vous faites.

Authenticité

Cohérence

Précision

Transparence

Fournissez des contenus, des informations précises et factuelles sur votre entreprise, donnez des preuves.

N'essayez pas de cacher certains éléments qui peuvent paraître négatifs. vous n'en serez que plus crédibles.

Adapté - Les valeurs partagées de la CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE LA MARKETING D'ADVERTISING

-21-



# EXPÉRIENCE CANDIDAT ET EXPÉRIENCE COLLABORATEUR : LES ATTENTES ÉVOLUENT



Équilibre vie privée, autonomie, confiance



Salaire, carrière, compétences



Ambiance, reconnaissance, feed-back



Sens, valeurs communes, fierté

**1<sup>er</sup> facteur de changement  
des cadres en poste :**  
quitter un environnement difficile  
(stress, difficultés relationnelles,  
s'ennuyer, ne plus apprendre etc.)

# EXPÉRIENCE CANDIDAT ET EXPÉRIENCE COLLABORATEUR : LES ATTENTES ÉVOLUENT

- Selon une enquête de RegionsJob,
- **87 % des jeunes talents s'attardent davantage avant de postuler sur**
  - Les pratiques managériales
  - La culture d'entreprise
  - Les conditions de travail
  - Les valeurs qu'elle défend si elle possède un plan RSE.
- Au contraire, si des informations négatives remontent, **58 % abandonneront leur candidature.**

## Votre entreprise est peu visible ?

⇒ Il faut la faire connaître, interpeller et attirer les candidats

## Votre entreprise est peu valorisée ?

⇒ Vous devez changer son image négative, surprendre pour emporter l'adhésion des candidats

# UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT PERFORMANT : LES ENJEUX

**1#** Les candidats fondent leur appréciation de l'entreprise sur la qualité de l'entretien de recrutement.

**2#** La personnalité, l'attitude du recruteur et sa maîtrise du poste ont un impact considérable sur l'impression que le candidat se fait de l'entreprise.

**3#** Les candidats apprécient et attendent des retours honnêtes et détaillés.

**4#** Un processus de recrutement long donne une mauvaise image de l'entreprise

**5#** Les candidats parlent de leur expérience de recrutement à leur entourage.

## LES 6 ÉTAPES D'UN PROCESS DE RECRUTEMENT



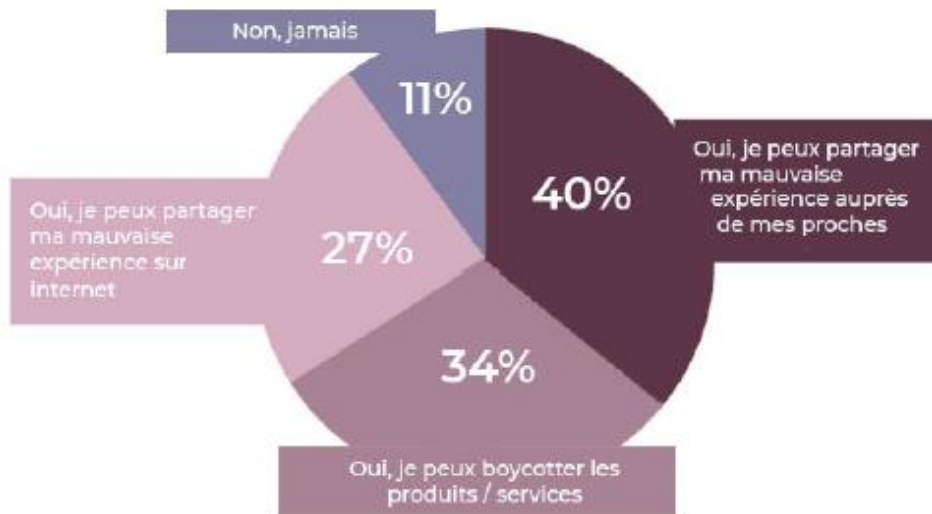
*Enquête Robert Walters 2021*

# LES STATISTIQUES 2021/22 SUR LA MARQUE EMPLOYEUR

89%

des candidats affirment qu'une mauvaise expérience de recrutement affecte négativement l'image de l'entreprise.

(en moyenne les répondants ont sélectionné 1,1 réponses)



LES ENTREPRISES AVEC UNE **FORTE MARQUE EMPLOYEUR** DIMINUENT DE **43%** LEUR COÛT D'EMBAUCHE

UNE MARQUE EMPLOYEUR **FORTE** AUGMENTE DE



**50%** LE NOMBRE DE CANDIDATURES **TRÈS QUALIFIÉES**

11. YAGGO X HAPPYDEMICS  
Septembre 2021

# DES OFFRES D'EMPLOI ATTRACTIVES POUR COMMUNIQUER VOS BESOINS

## ■ L'analyse de votre besoin est indispensable

#1 Faire une fiche de poste avant de se lancer

#2 Se mettre à la place des candidats

#3 Etre précis sur le profil attendu pour recevoir des candidatures ciblées

#4 Détailler les missions / activités pour obtenir en retour des CV adaptés à votre besoin

#5 Innover pour sortir du flot d'offres d'emploi

#6 Mettre en avant ses atouts employeur



« Vous êtes dynamique, battant, ouvert, et vous avez envie de relever de nouveaux challenges dans une entreprise leader de son marché et innovante ? »

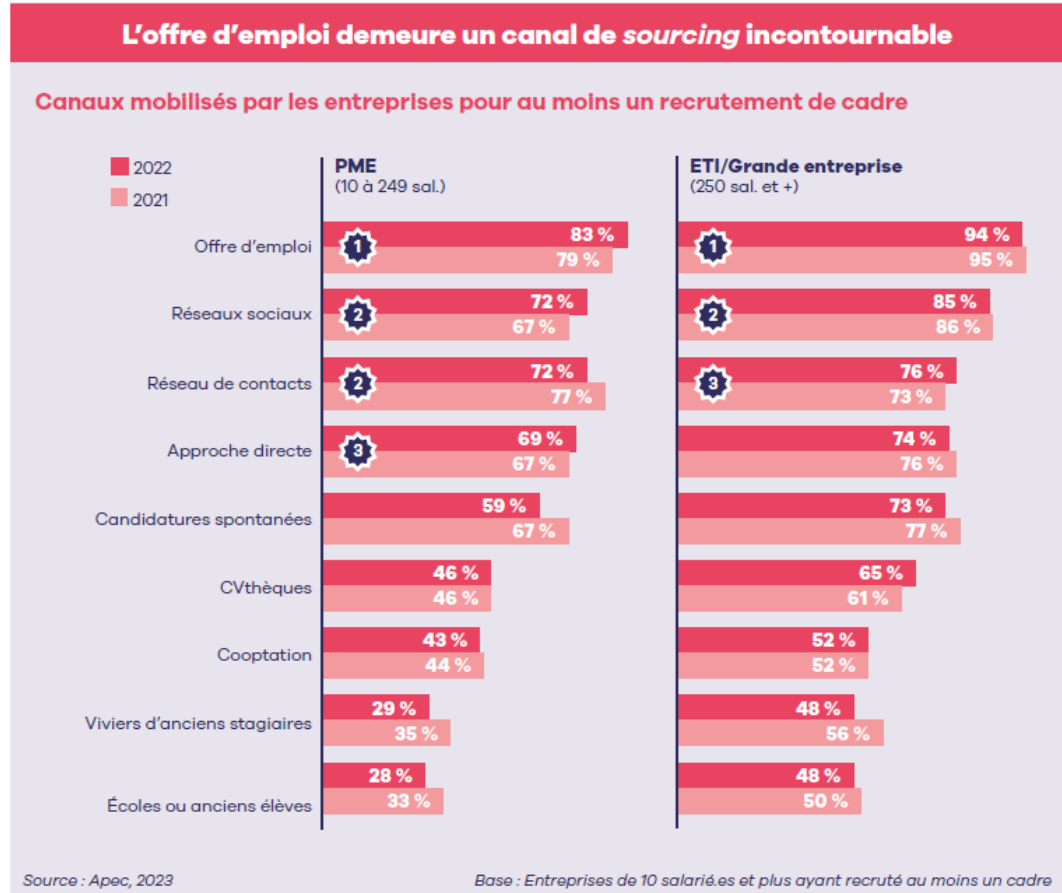


Quel est le bon profil pour VOTRE entreprise ?



# QUELLE PLACE POUR L'OFFRE D'EMPLOI AUJOURD'HUI ?

L'offre  
d'emploi  
est le  
moyen le  
plus  
efficace



# NOS SERVICES DE CONSEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT AU RECRUTEMENT



## CONSTRUISEZ VOTRE MARQUE EMPLOYEUR

Atelier

 A distance 

 Veuillez selectionner une date et un hor 



A distance

**Public concerné :**  
Recruteur

**Participation :**  
Atelier gratuit sur inscription obligatoire

**Organisateur :**  
Apec



Votre entreprise manque de visibilité et vous peinez à recruter les talents dont vous avez besoin pour vous développer ?

Émergez face aux grandes entreprises et attirez les meilleurs profils !

**315 000 PROFILS PUBLIES**

**Le matching :** trouvez des profils adaptés à votre offre. Contactez directement ces personnes.

**Service gratuit en ligne**



# MERCI

## de votre attention

Les études de référence

A paraître



### Relation des cadres à leur entreprise

Un attachement réel, à nourrir par l'évolution professionnelle et la QVT

### Démissions précoces de cadres

Un processus qui vient compliquer des recrutements déjà difficiles



### Pratiques managériales 2022

Davantage d'attention portée au collectif et à la qualité de vie au travail



### Baromètre du 4<sup>e</sup> trimestre 2022

L'année se clôture avec un léger rebond des intentions d'embauche malgré le climat d'incertitude

### Difficultés de recrutement par fonctions et régions

Des difficultés qui n'épargnent aucun territoire



**La Région**

Auvergne-Rhône-Alpes

**ENTREPRISES**

**ALPEGE**

Valorisation des  
Connaissances

**ALPEGE**

**HORIZON**

Un avenir qualifié!

**ALPEGE**

**ZENITH**

Partage de  
Compétences

**RECRUTONS ENSEMBLE AUTREMENT**



Présentation des Groupements

01/06/2023



- Association loi 1901 à but non lucratif indépendante **créée en 1995**
- Spécialisée dans l'accompagnement à la **gestion des ressources humaines**
- Dédiée aux **entreprises industrielles**
- **164 entreprises adhérentes** représentant **15 000 salariés** en Haute-Savoie



ALPEGE  
**HORIZON** Un avenir qualifié!

- = **GEIQ** : Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification
- **Recrutement** en contrat de professionnalisation et **formation en alternance** de personnel en production

ALPEGE  
**ZENITH**  
Partage de Compétences

- = **GE** : Groupement d'Employeurs
- **Recrutement en temps partagé** sur les fonctions supports de l'entreprise tout secteur d'activité

# Qui sommes-nous?

ALPEGE

**HORIZON** *Un avenir qualifié!*

# LE GEIQ ALPEGE HORIZON

Une solution mutualisée du territoire pour vos  
besoins de recrutement et de qualification

# *Le GEIQ en quelques chiffres*

## Les entreprises :

120 entreprises utilisatrices depuis la création

## Les salariés:

365 salariés embauchés en contrat de professionnalisation

92% de réussite à la certification et 72% d'embauche en CDI dans entreprise d'accueil voir 85% dans le réseau

# Fonctionnement du GEIQ



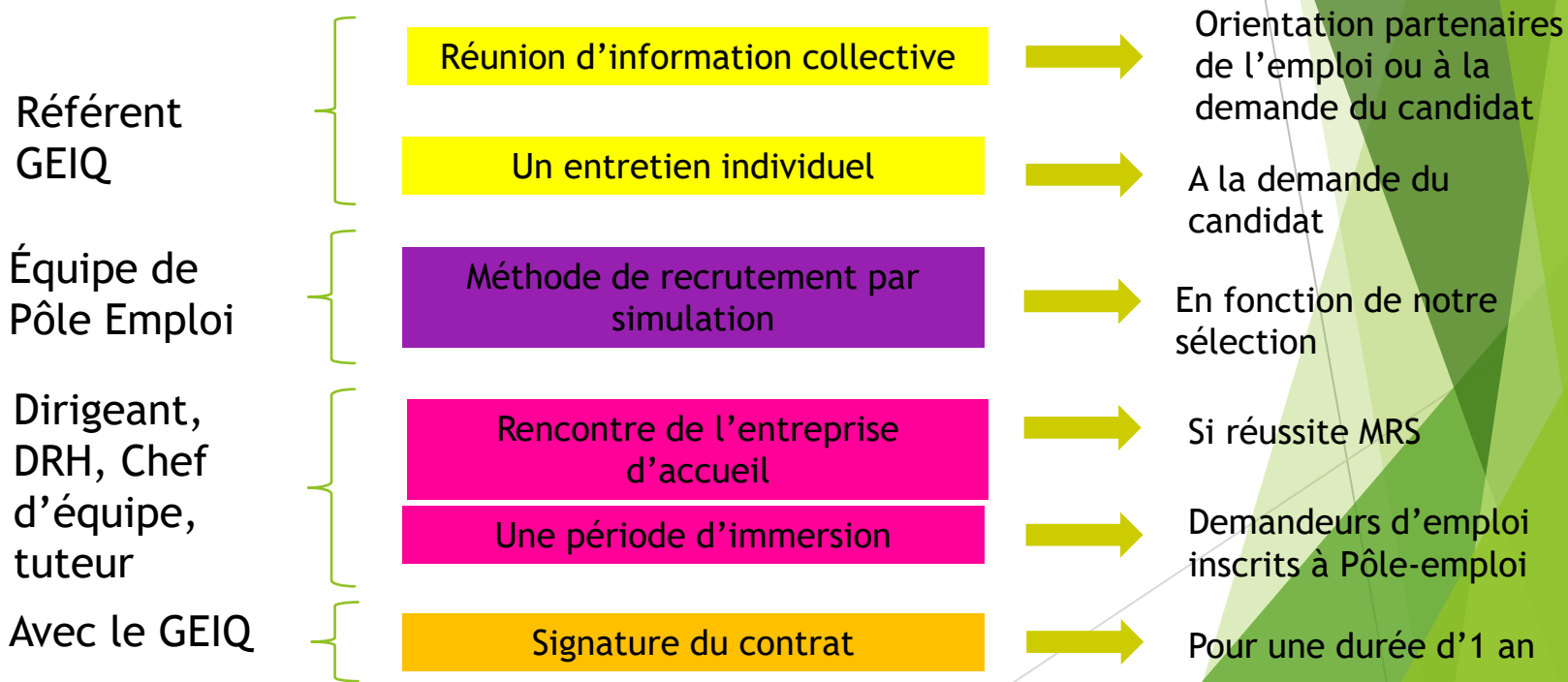
**AFPI** HAUTE-SAVOIE **etudoc** ORGANISME DE FORMATION

**cetim**

académie de la Haute-Savoie **greta** ARVE FAUCIGNY FORMEZ-VOUS À DEMAIN



# Procédure de recrutement



# Analyse des besoins et certifications

IDENTIFICATION DES  
BESOINS



ANALYSE DE POSTE



CHOIX DES  
CERTIFICATIONS  
CQPM



USINAGE

ASSEMBLAGE-  
MONTAGE

CONDUCTEUR  
D'EQUIPEMENTS  
INDUSTRIELS

MAINTENANCE

AGENT  
CONTRÔLE  
QUALITE



ALPEGE

**ZENITH**

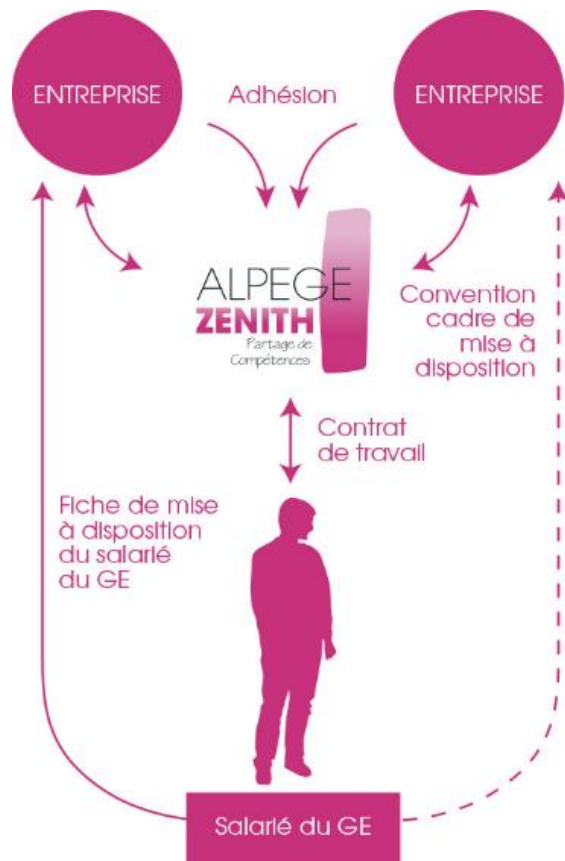
Partage de  
Compétences

# Story board ALPEGE Zénith

ALPEGE  
**ZENITH**  
Partage de  
Compétences



CLIP\_ZENITH.mp4 (Ligne de commande)



## Pour les entreprises

- Du personnel qualifié en fonction du temps dont elles ont besoin
- Des salariés formés et compétents, fidèles et intégrés à la structure
- Le bénéfice de l'expérience acquise par le salarié dans d'autres entreprises
- Une gestion simplifiée et mutualisée du personnel

## Pour les salariés

- Stabilité de l'emploi dans le cadre d'un CDI
- Un employeur unique
- Enrichissement professionnel
- Développement des compétences et des capacités d'adaptation
- Possibilité d'aménager le temps de travail

## Pour le territoire

Le GE permet de construire des emplois durables au service de la compétitivité des territoires

- **Recrutement Haute Savoie**  
2 antennes : Cluses et Annecy
- **Tous Secteurs d'activité**  
A ce jour très forte représentativité de l'industrie
- **Sur l'année 2022 :**  
**65** entreprises adhérentes,  
**42** salariés en CDI

## *Fonctions représentées au sein du GE au 31/12/2022*

- 2 animateurs HSE
- 4 responsables Qualité
- 5 responsables RH
- 1 responsable QSE
- 1 technico commerciale
- 1 techniciens informatique
- 1 responsable HSE
- 3 secrétaires polyvalentes
- 1 contrôleur métrologie
- 4 chargées communication
- 1 assistante ADV
- 6 opérateurs régleurs





Emilie PERROLLAZ - Chargée de recrutement  
[eperrollaz@alpege.fr](mailto:eperrollaz@alpege.fr)



Eugénie LERIDON Vallée de l'Arve [eleridon@alpege.fr](mailto:eleridon@alpege.fr)  
Fanny MONGELLAZ Bassin Annécien [fmongellaz@alpege.fr](mailto:fmongellaz@alpege.fr)  
Chargées de recrutement

750 avenue de Colomby – 74300 CLUSES  
04.50.98.79.79





La Région

Auvergne-Rhône-Alpes

ENTREPRISES

# NOS DISPOSITIFS





**La Région**

Auvergne-Rhône-Alpes

———— **ENTREPRISES**

# ÊTRE ACCOMPAGNÉ DANS MA FONCTION RH

Solution Région Capital Humain

# ÊTRE ACCOMPAGNE DANS MA FONCTION RH



Bénéficier d'un chéquier-conseil de 12 jours d'accompagnement par un prestataire référencé pour professionnaliser les entreprise sur des problématiques RH



A destination des TPE/PME et aux associations



Vos projets : Recrutement, fidélisation, management d'équipe, fiche de poste, ...



Financé à 100% par la Région et le Fonds Social Européen

# ÊTRE ACCOMPAGNE DANS MA FONCTION RH



## Thématiques

1. Recruter / Intégrer / Fidéliser un salarié
2. Organiser / Manager / Dialoguer
3. Intégrer le facteur humain au cœur de la performance



## Niveau de maturité

- « Les Essentiels » une première approche (3 jrs max)
- « Les Avancées » un approfondissement (6 jrs max)
- « Les Experts » démarche thématique pointue complète (12 jrs max)



**La Région**

Auvergne-Rhône-Alpes

— **ENTREPRISES**

**PACK RELOCALISATION**

—

**RECRUTEMENT SÉNIORS**

Solution Région Capital Humain

# PACK RELOCALISATION

## AIDE AU RECRUTEMENT DES SÉNIORS

### AIDE AU RECRUTEMENT :

- **Recruter un salarié expérimenté** pour développer ou relocaliser un produit et/ou un service stratégique. Plus précisément, je souhaite engager une personne **de plus de 55 ans** ayant des compétences spécifiques nécessaires à mon entreprise.

### BENEFICIAIRES :

- Cette aide d'adresse aux TPE, PME, ETI, GE au sens communautaire situées en Auvergne-Rhône-Alpes et s'intègre dans une démarche globale d'accompagnement proposée **dans le cadre du « Pack Relocalisation »**.
- L'embauche devra se faire dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminé de plus de 12 mois. La quotité de travail doit être équivalente à 50% minimum d'un temps plein.

### PRISE EN CHARGE :

- L'aide interviendra sous la forme d'une subvention forfaitaire :
  - **6 000€** pour un équivalent temps plein (au prorata si temps partiel) pour les salariés **d'au moins 55 ans** à la date de signature du contrat de travail
  - **8 000€** pour un équivalent temps plein (au prorata si temps partiel) pour les salariés **d'au moins 60 ans** à la date de signature du contrat de travail





**La Région**

Auvergne-Rhône-Alpes

———— **ENTREPRISES**

# NOS TALENTS NOS EMPLOIS

Plateforme de Recrutement Région

# NOS TALENTS NOS EMPLOIS

Plateforme mise en place par la Région pour mettre en relation les recruteurs et les candidats



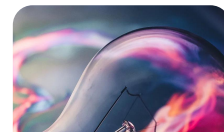
Déposer  
gratuitement vos  
offres d'emploi,  
d'alternance et  
de stages



Optimisez vos  
recherches avec  
la CVthèque



Contactez les  
profils pertinents



Créer des alertes



Valoriser votre  
marque  
employeur avec  
la page  
entreprise



# À VOS QUESTIONS !



**Caroline SIWIEC**

Chargée d'Affaires RH Emploi-Formation  
[csiwiec@arae.fr](mailto:csiwiec@arae.fr) – 06.08.99.78.71



**MERCI À TOUS !**



**La Région**

Auvergne-Rhône-Alpes

**ENTREPRISES**



pôle **emploi**



**haute  
savoie**  
le Département