



Attractivité, Formation, Recrutement.



Contexte et enjeux

- **Tensions de recrutement** : Pénurie de candidats, Manque de connaissance,...
 - **Évolution des attentes** : Sens du métier, Equilibre vie pro/perso, Conditions de travail, Proximité
 - **Accélération des besoins** : Remplacements (retraite, turn over,...), Augmentation de l'activité,...
-
- Objectif : **sécuriser les recrutements et fidéliser** via attractivité + formation + parcours



Renforcer l'Attractivité (marque employeur)

Leviers internes :

- **Conditions de travail** : Organisation, Planning, Prévention, Sécurité
- **Intégration (onboarding)** : Structurée + Tutorat
- **Reconnaissance** : Valorisation des compétences, Perspectives d'évolution
- **Communication interne** : Réunion de poule et de binôme, Echanges de bonnes pratiques.

Leviers externes :

- **Présence sur les territoires** : Forums, Evénements, Portes ouvertes
- **Communication ciblée** : Réseaux sociaux, Témoignages, Vidéos métiers
- **Mise en avant des atouts** : Utilité sociale, Stabilité, Proximité, Formation

3. Formation : Sécuriser les entrées et professionnaliser

- **Pré-recrutement par la formation**
- **Alternance**
- **Formations courtes certifiantes**
- **Formation continue**

- **Objectif : transformer des candidats “potentiels” en candidats “opérationnels”**

4. Évolution du recrutement : nouvelles pratiques

- Passage d'un recrutement "sélection" à un recrutement "attraction + conversion"
- **Approche compétences** plutôt que seulement diplômes/expérience
- **Sourcing multi-canal** : France Travail, Réseaux, Cooptation, Événements, Partenariats
- **Process plus rapide** : Préqualification téléphonique, Sessions collectives
- **Suivi de l'expérience candidat** : réponse systématique, feedback, délais maîtrisés



5. Parcours et fidélisation : Faire évoluer après recrutement

- Plan de développement des compétences annuel
- Passerelles métiers (Mobilité interne)
- Détection de potentiels (Tutorat, Référent dans la poule,...)
- Objectif : **réduire le turn-over et sécuriser les équipes**

6. Partenariat avec France Travail

Actions possibles :

- Diffusion des offres + présélection + viviers
- Organisation d'actions ciblées :
 - **Information collective**
 - **Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)** si adaptée
 - **Immersions professionnelles (PMSMP)**
 - **Préparations opérationnelles à l'emploi (POEI)** selon montage
 - Appui sur dispositifs d'aide à l'embauche (selon éligibilité)

Bénéfices :

- Accès à un vivier élargi
- Gain de temps via présélection / actions collectives

7. Partenariat avec le Conseil Départemental 62 Via Profession Autonomie 62

Axes fréquents de collaboration :

- Insertion et retour à l'emploi des publics accompagnés : BRSA, Parcours d'insertion
- Mise en relation via structures partenaires (Référents insertion, PLIE, Associations,...)
- Visites métiers / Forums territoriaux
- Ambassadeur des Métiers de l'Autonomie
- Préparatoire SAP et Parcours co-construits (Préparatoire + POEI, PMSMP + POEI,...)

- Objectif : **recruter localement et sécuriser les parcours**

Bénéfices :

- Ancrage territorial renforcé
- Réponse aux besoins sociaux + recrutement durable
- Meilleure fidélisation via accompagnement global



8. Conclusion

Attractivité :

Rendre le métier attractif, en prenant en compte les attentes des candidats et des salariés en poste, en conciliant la Vie Privée et la Vie Professionnelle. Evolution des rémunérations et Développement des avantages salariaux.



Formation :

Privilégier le pré-recrutement en utilisant tous les outils possibles (Préparatoires SAP, PMSMP ou de la MRS.

Utiliser Les différents types de formations afin de s'adapter à chaque candidat ciblé et ayant une réelle appétence pour le métier.



Recrutement :

Utiliser le réseau partenarial pour trouver le maximum de candidat répondant aux attentes de l'entreprise.

Fidéliser les salariés en valorisant les compétences, en reconnaissant et développant les aptitudes existantes.

Être à l'écoute des salariés et faire évoluer les pratiques en innovant sur les conditions et le rythme de travail.