

Fiers de nos industries



**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

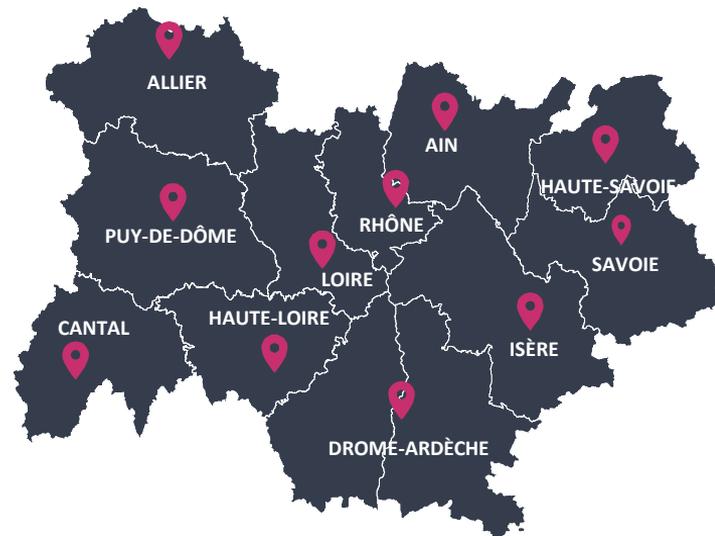
ENTREPRISES

QUI SOMMES-NOUS ?

NOTRE AGENCE

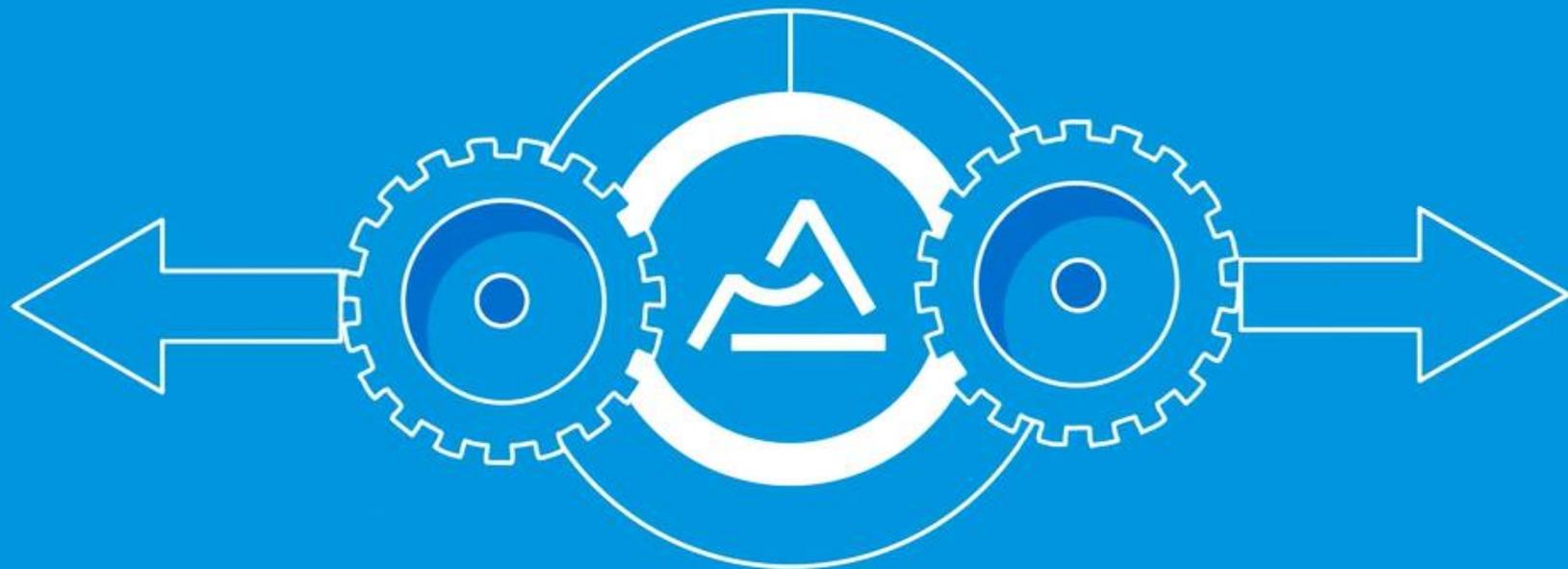
Une association sans but lucratif,
financée principalement
par la Région,
entièrement consacrée
à la dynamique
et la réussite industrielle
du territoire

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^{er} 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



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.



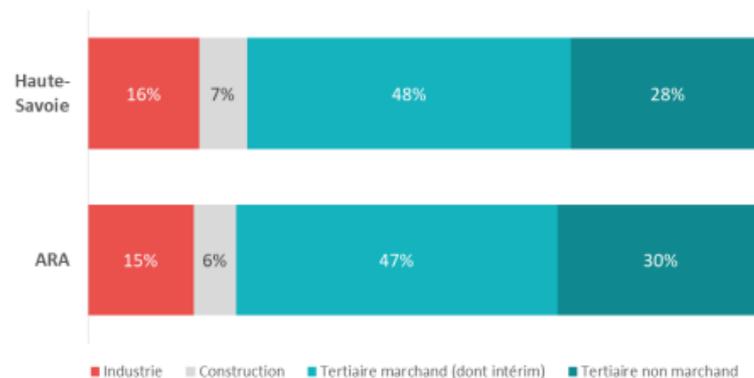
L'emploi salarié

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)*

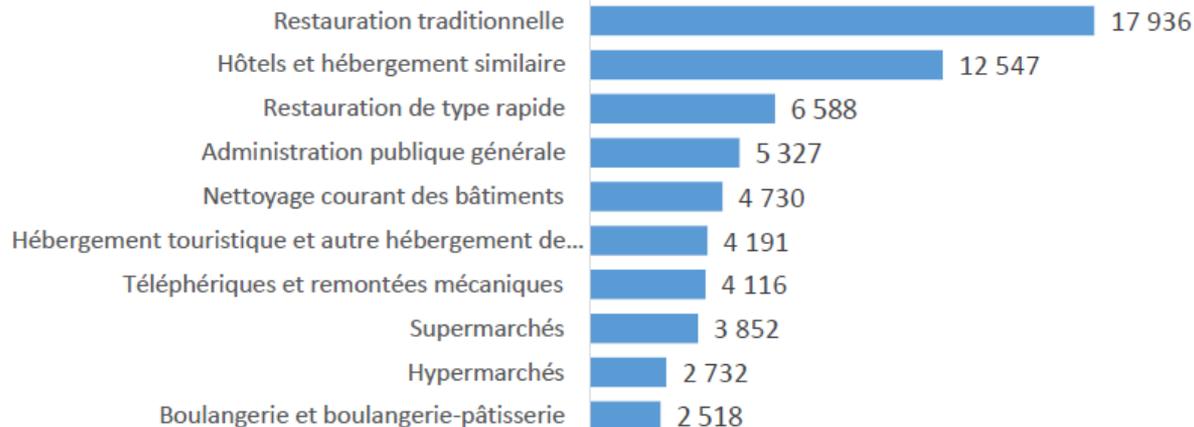
Nombre de salariés en 2021	Haute-Savoie
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	25 941
Restauration	16 482
Travaux de construction spécialisés	15 572
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	12 340
Commerce de gros, à l'exception des 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)

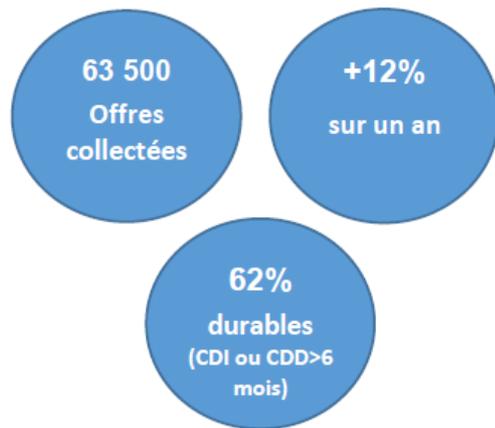
154 200
DPAE
(hors intérim et hors
CDD < 1 mois)

+6%
sur un an

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

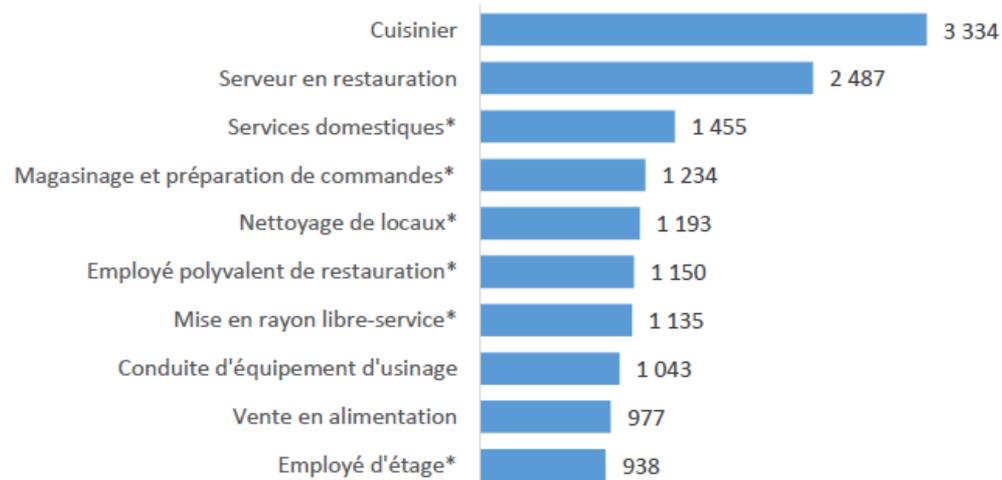


Les offres enregistrées par Pôle emploi (Cumul avril 2022 à mars 2023)



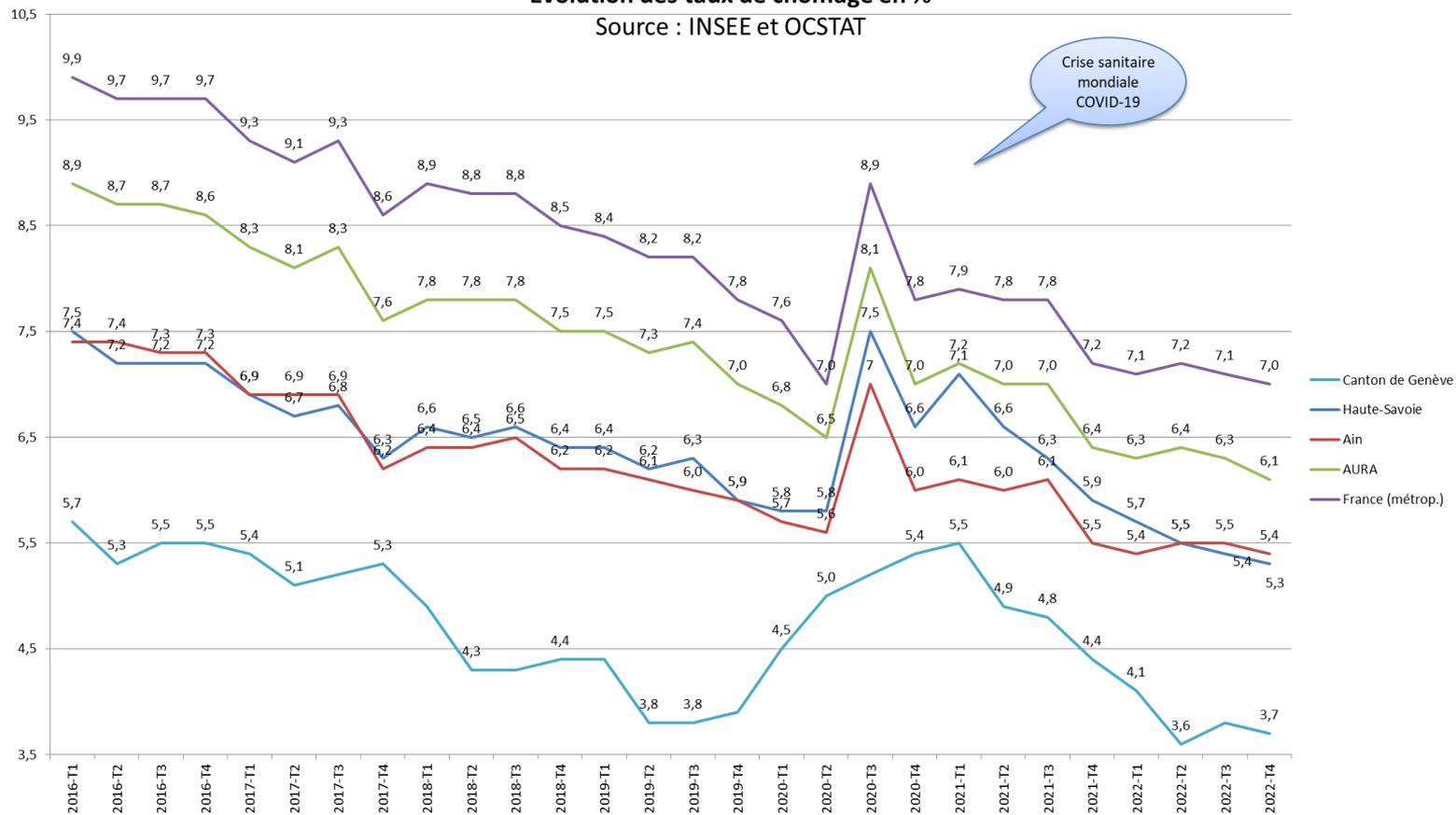
Les dix métiers les plus recherchés par les employeurs :

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



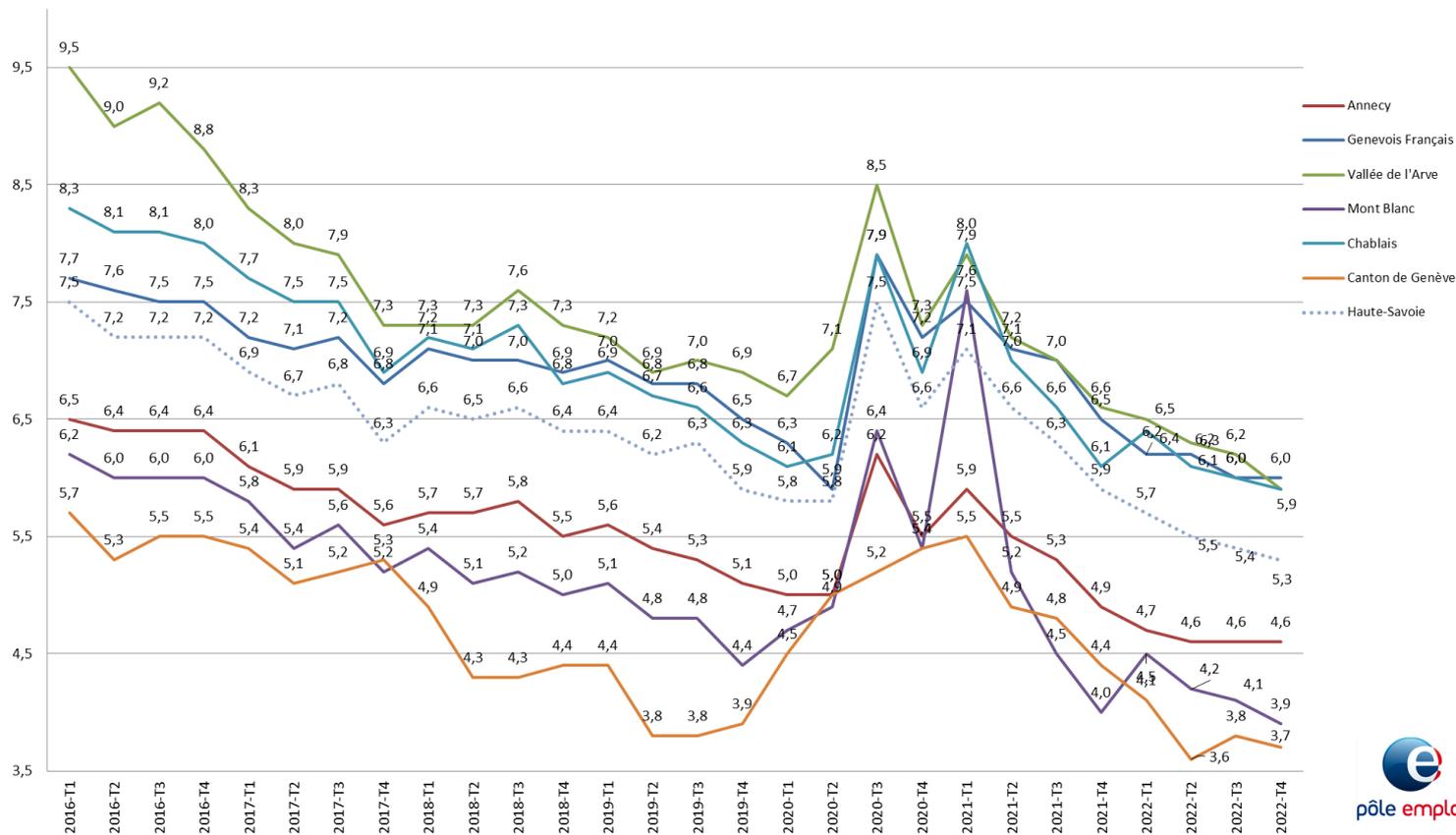
Evolution des taux de chômage en %

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

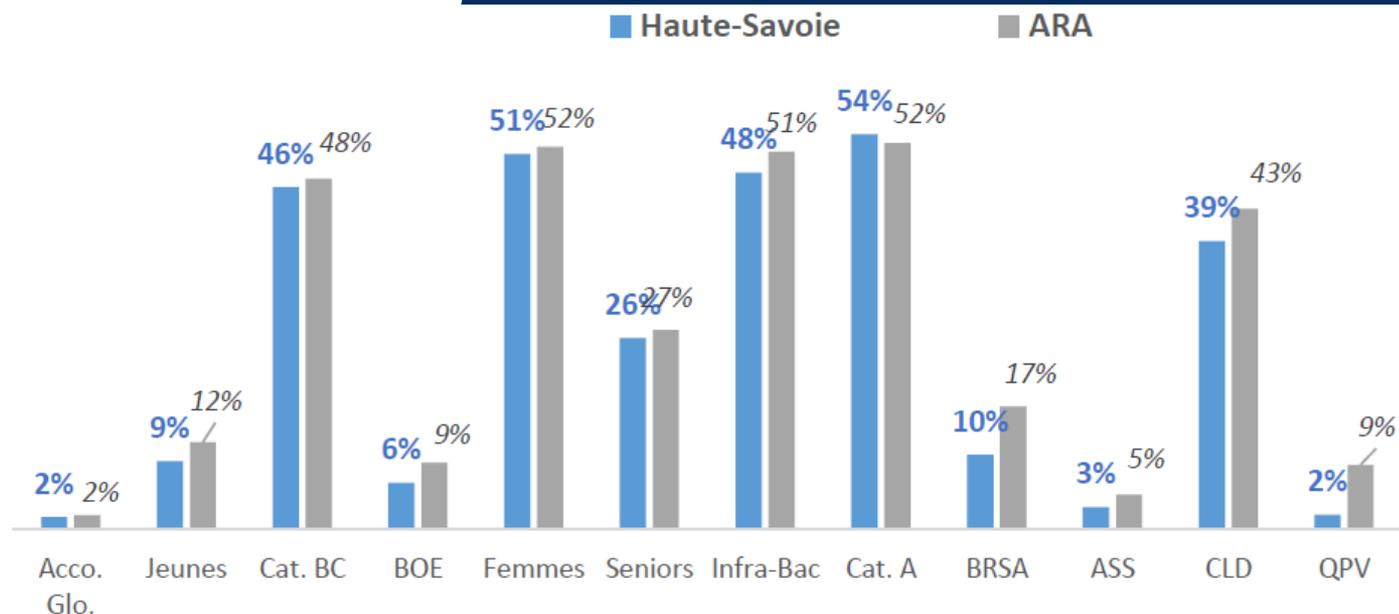
-4%

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
DEFM ABC	56 840	100%	-4%	100%	-3%
<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%

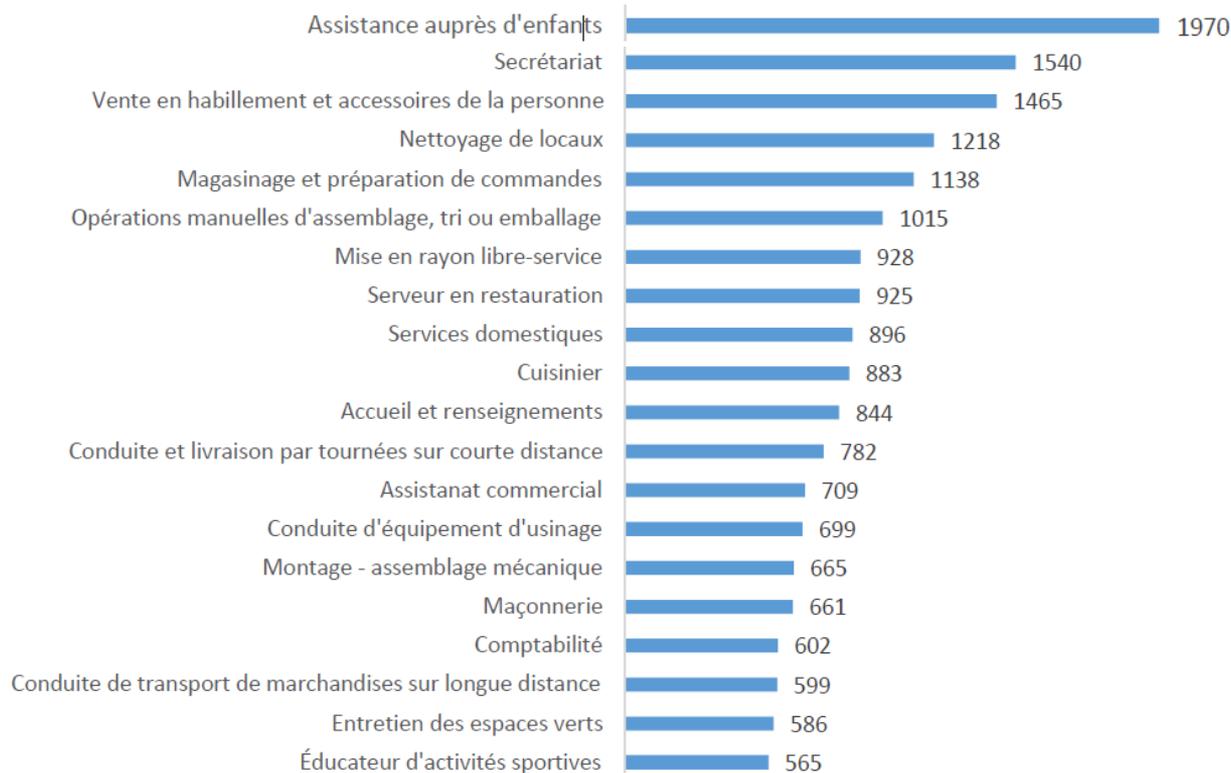
Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (à fin mars 2023)

*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
des 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

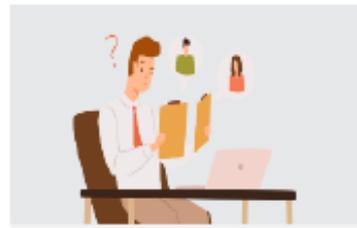
Attestation employeur

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 :

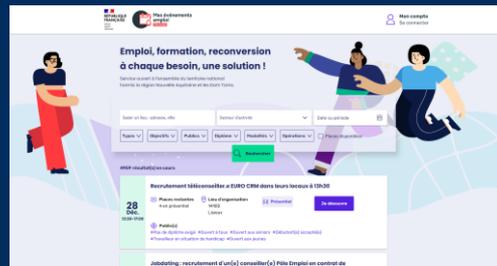
- Forum
- Job dating
- Réunion d'information
- Conférence et webinaire
- Portes ouvertes et visites entreprises
- Salon en ligne

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 ?

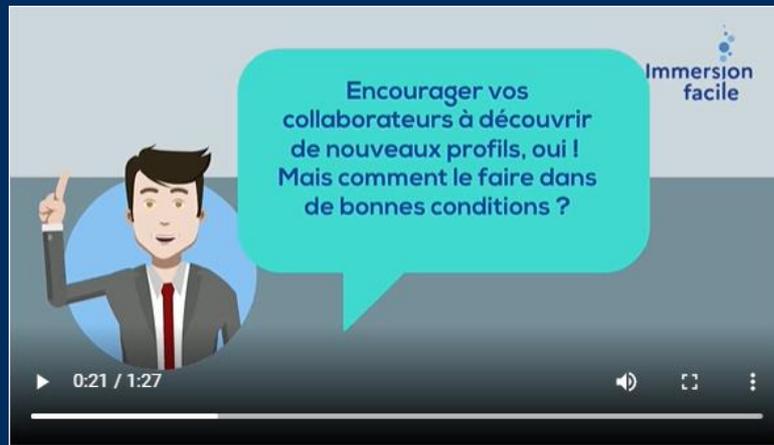
PMSMP OU PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

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.



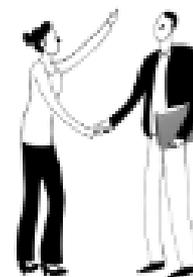
Je suis une entreprise, pourquoi accueillir un candidat en immersion ?

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®)?



Qu'est-ce que la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS[©]) ?

**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[®]) ?

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



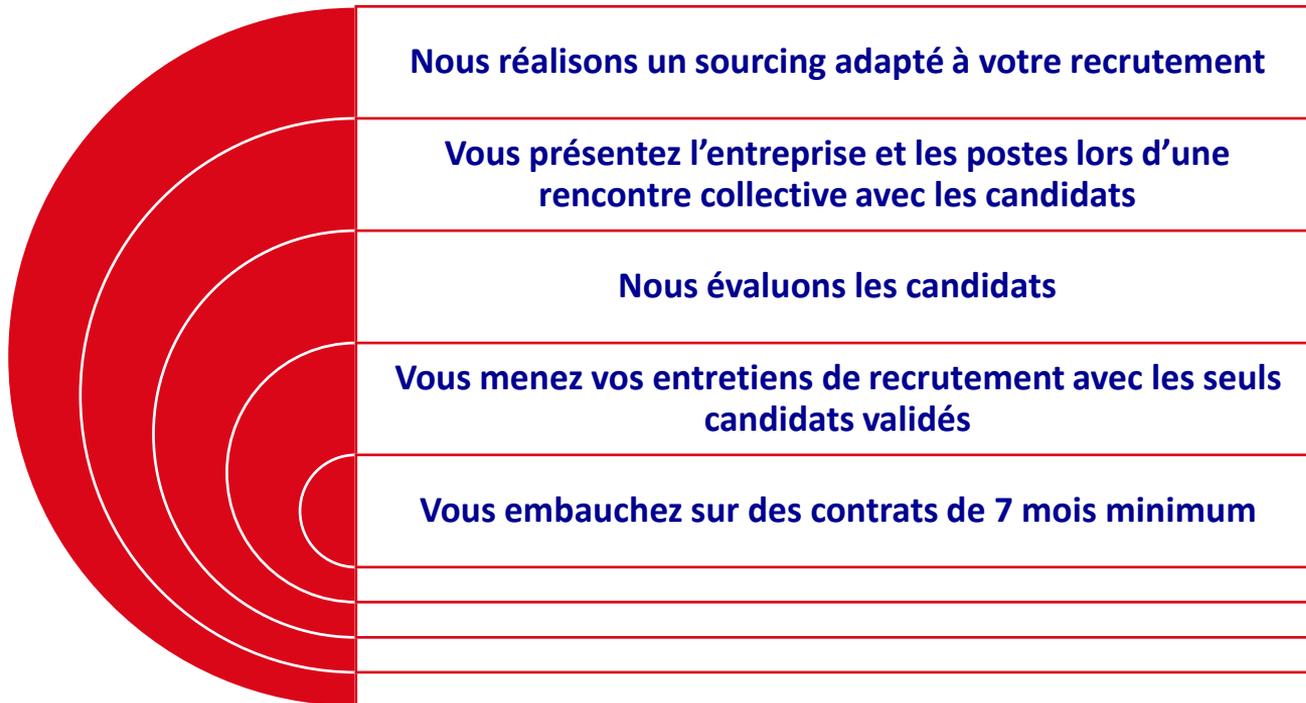
Agir dans une relation de service

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^{ère} 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

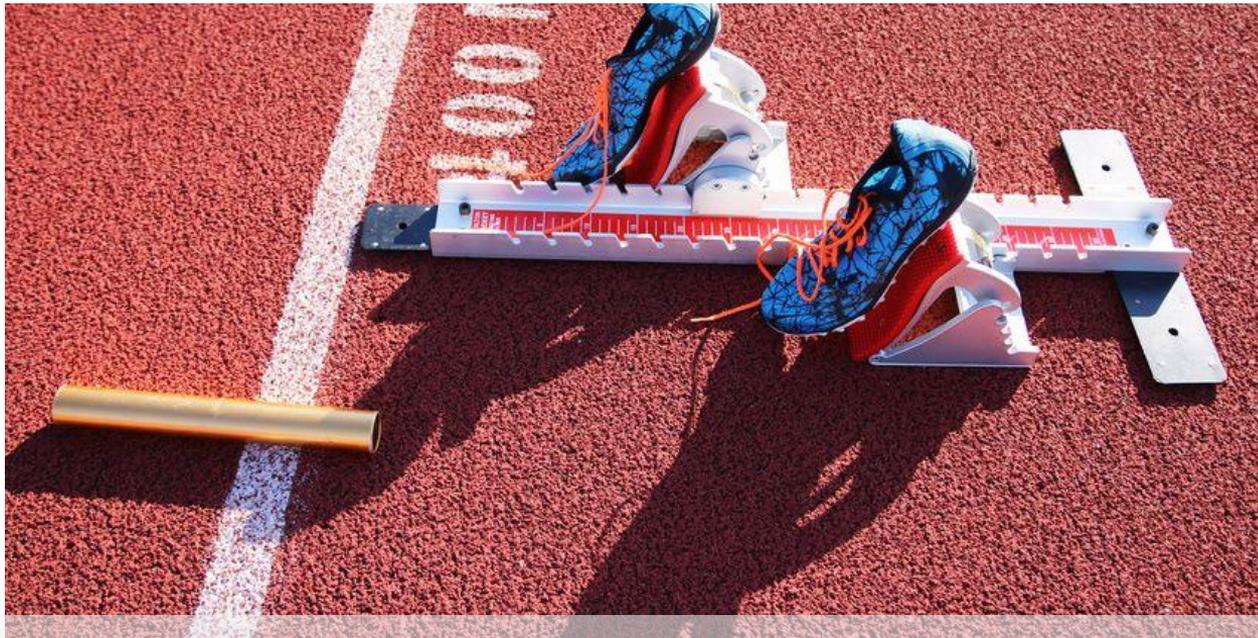
ENTREPRISES



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 ateliers pratiques des COMPTABLES SA MATHIEU DUB

-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^{er} 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



96%

Pourcentage des candidats qui considèrent que le processus de recrutement est un élément clé dans leur perception de l'entreprise

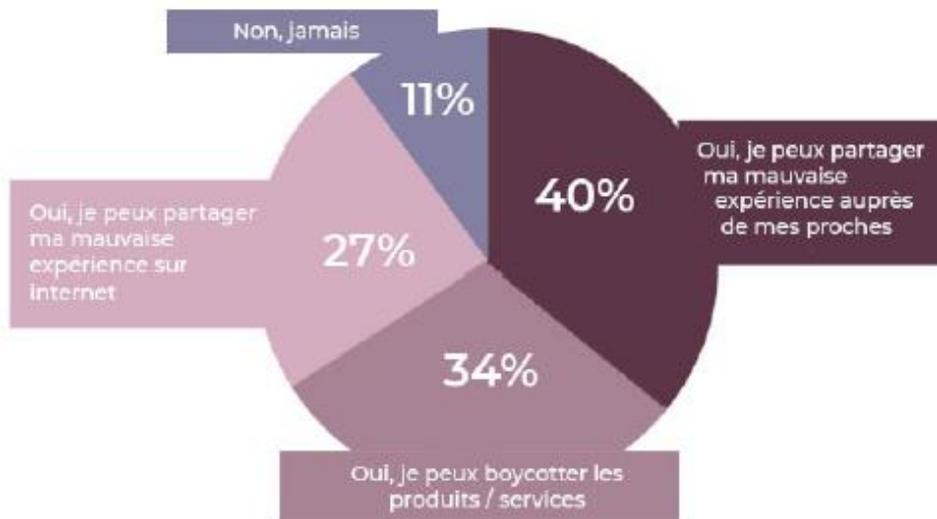
Enquête Robert Walters 2021

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 ? »

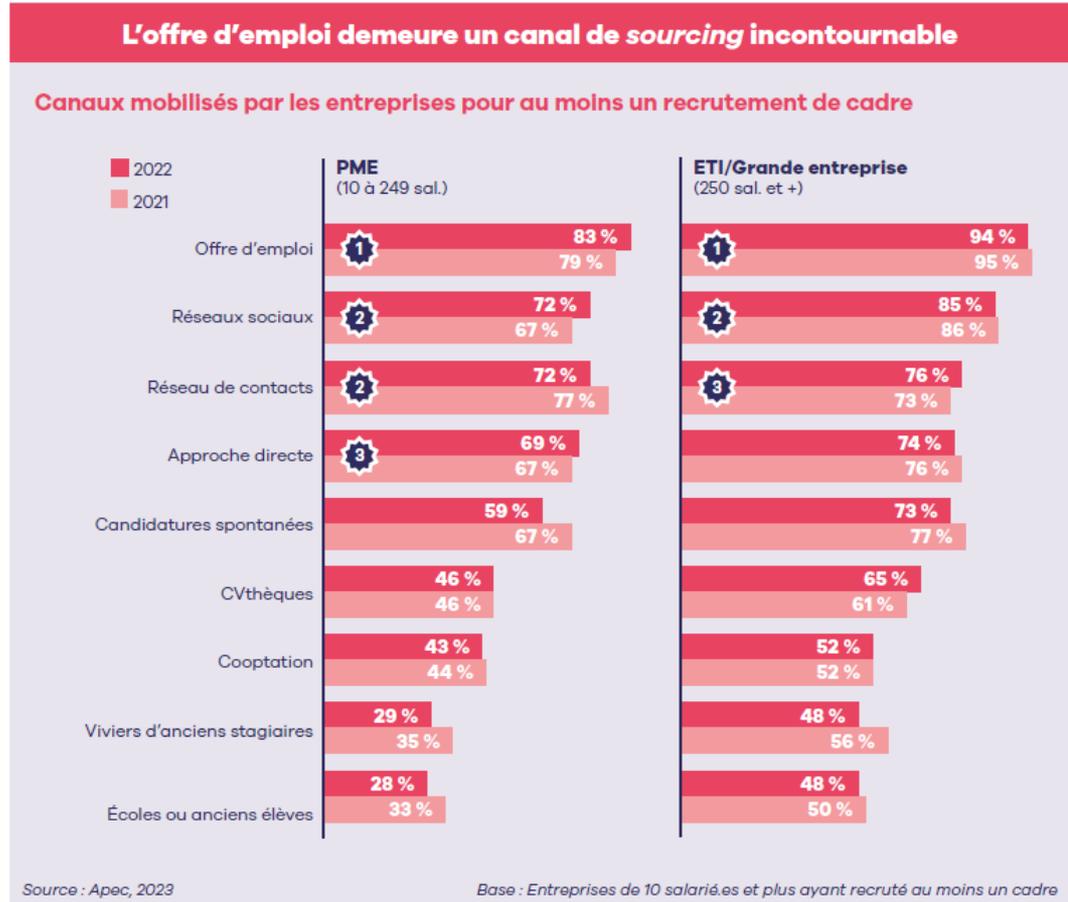


Quel est le bon profil pour VOTRE entreprise ?



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^e 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

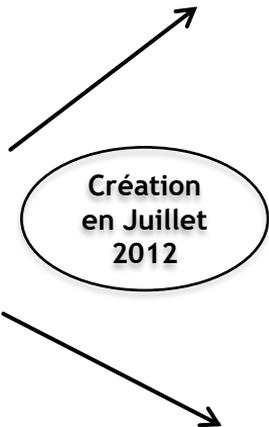


Présentation des Groupements

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



Création
en Juillet
2012

Qui sommes-nous?

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**

The word "ALPEGE" is written in a thin, black, sans-serif font. The letters "PEGE" are partially covered by a thick, horizontal yellow brushstroke that has a slightly irregular, hand-painted appearance. The background of the slide features abstract, overlapping green and yellow geometric shapes on the right side, creating a modern, dynamic feel.

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

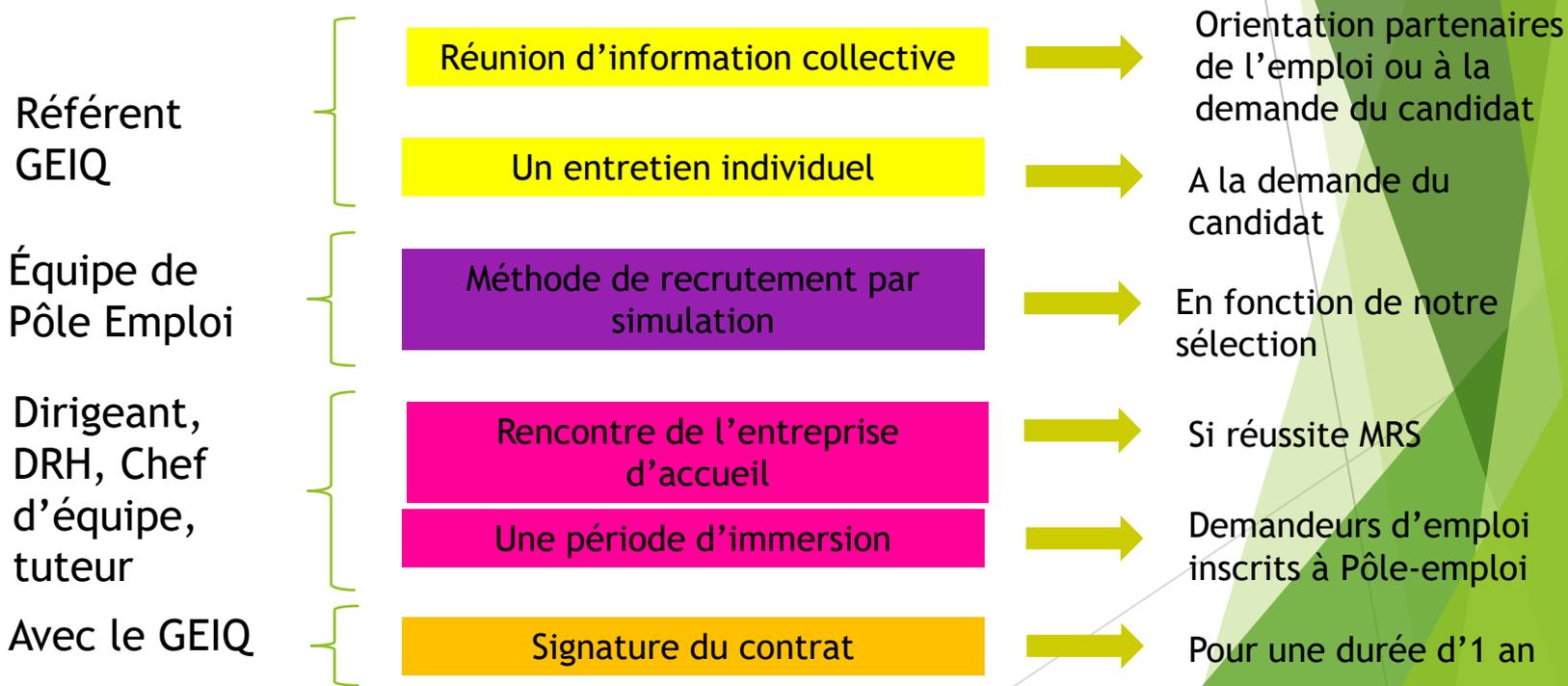


AFPI etudoc
HAUTE-SAVOIE ORGANISME DE FORMATION

cetim

académie
Grand
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

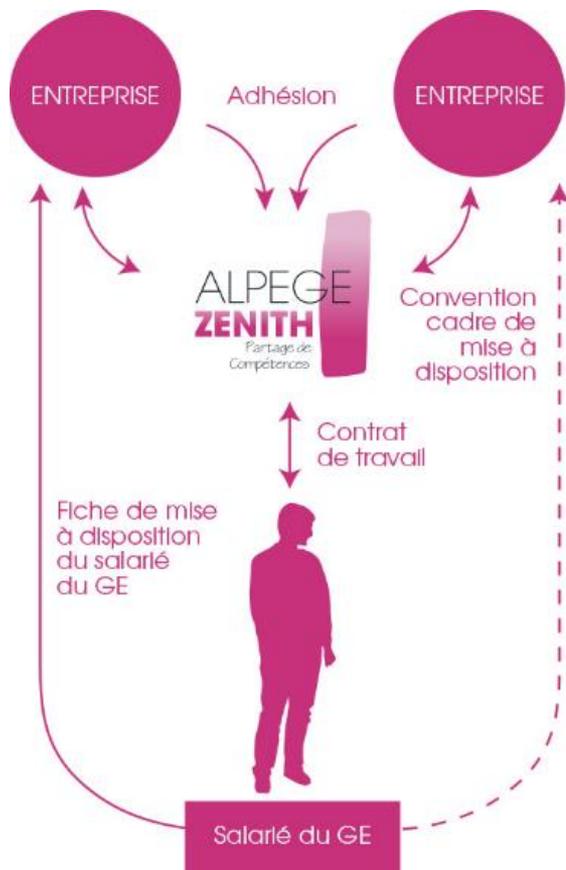
Partage de
Compétences

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 contrôleuse métrologie
- 4 chargées communication
- 1 assistante ADV
- 6 opérateurs régleurs



Emilie PERROLLAZ - Chargée de recrutement
eperrollaz@alpege.fr



Eugénie LERIDON Vallée de l'Arve eleridon@alpege.fr
Fanny MONGELLAZ Bassin Annécien 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.

BÉNÉFICIAIRES :

- 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



La Région

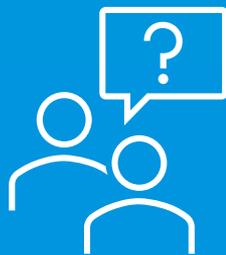
Auvergne-Rhône-Alpes

ENTREPRISES



La Région

Auvergne-Rhône-Alpes



À VOS QUESTIONS !



Caroline SIWIEC

Chargée d'Affaires RH Emploi-Formation
csiwiec@arae.fr – 06.08.99.78.71



La Région

Auvergne-Rhône-Alpes

ENTREPRISES



pôle **emploi**



**haute
savoie**
le Département