

GUIDE

DES **BONNES PRATIQUES**
SUR LA **MARQUE EMPLOYEUR**
POUR LES

TPE **PME**



Comment attirer, recruter, intégrer et fidéliser
ses salariés ?

CALMEC

Caen la mer **Emploi & Compétences**

Financé par



TABLE DES MATIÈRES

Table des matières	2
LA MARQUE EMPLOYEUR QU'EST-CE QUE C'EST ?	3
Bénéficier de la « PRESTATION CONSEIL RESSOURCES HUMAINES » (PCRH) ?	3
COMMENT MIEUX ATTIRER LES CANDIDATS ?	4
Rédiger une offre d'emploi attractive	4
Maîtriser votre e-réputation	5
Participer à des forums emploi	5
Adhérer à des démarches pour faire connaître votre entreprise	6
Adhérer à la démarche « Les entreprises s'engagent »	6
Être signataire de la fabrique de compétences	6
Les entreprises témoignent	7
RECRUTER AUTREMENT	8
Diversifier son sourcing	8
Accueillir, former un jeune	8
Recruter un Bénéficiaire de la Protection Internationale	8
Recruter du public en insertion grâce au PLIE	9
Embaucher un public en situation de handicap	9
Recruter en embauchant un sénior	9
Adhérer à des clubs d'entreprises inclusifs	10
Les entreprises témoignent	11
Être accompagné dans vos démarches de recrutement	12
Recruter par le biais de la clause sociale d'insertion	12
Adhérer aux Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification du territoire	12
Avoir recours aux entreprises adaptées	13
Partager ses salariés avec d'autres entreprises	13
Travailler avec une ETTP (Entreprise de travail à temps partagé)	13
Les entreprises témoignent	14
INTÉGRER ET FIDÉLISER SES SALARIÉS	16
Consacrer du temps à l'intégration des salariés	16
Recourir à la formation	17
Mettre en place la cooptation : levier pour fidéliser vos salariés en les impliquant dans vos recrutements	17
Travailler sur la qualité de vie au travail	18
Proposer des rémunérations périphériques	19
Assurer le bien-être de ses salariés	20
Mettre en place le mécénat de compétences	21
Visuel pratico-pratique	22
PRÉSENTATION CALMEC	24
CONTACTS DES PARTENAIRES	26

POURQUOI FAIRE CE GUIDE ?



POURQUOI RÉDIGER UN GUIDE DES BONNES PRATIQUES ?

- Nous avons recensé pour vous des structures/organismes pour vous apporter des solutions et des outils pratico-pratiques.
- Pour vous aider à améliorer et optimiser votre processus de recrutement en identifiant les méthodes pratiquées par les entreprises.
- Mettre en lumière des TPE/PME ayant mis en place des actions concrètes pour renforcer leur marque employeur.

LA MARQUE EMPLOYEUR QU'EST-CE QUE C'EST ?

Par définition, la Marque Employeur désigne l'ensemble des problématiques d'image de marque liées à la gestion des ressources humaines et au recrutement.

sa communication interne et externe. La marque employeur est un outil RH de premier plan pour développer son attractivité.

C'est une stratégie qui concerne la notion de réputation de l'entreprise, ses valeurs, son organisation, ainsi que



Bénéficier de la « Prestation Conseil Ressources Humaines » (PCRH) ?

La Prestation de Conseil en Ressources Humaines (PCRH) permet à l'entreprise, ou à un collectif d'entreprises, de bénéficier d'un accompagnement cofinancé par l'État, en ressources humaines réalisé par un prestataire.

Cet accompagnement personnalisé aux TPE-PME permet de répondre à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines. Il vise à leur fournir les appuis et les conseils nécessaires pour structurer leur fonction RH ou pour organiser une mutualisation de certaines compétences avec d'autres entreprises.

Concrètement, vous pouvez être accompagnés par un consultant pour développer votre marque employeur et mettre en place les outils évoqués dans ce guide.

À noter : un financement de 50% de l'État et en complément de l'OPCO pouvant aller jusqu'à 100% selon les secteurs d'activité.

Nous vous invitons à contacter vos OPCO pour obtenir des renseignements sur les financements de cette prestation mais aussi les coordonnées des consultants pouvant vous accompagner.

Un guide « Boostez votre marque employeur pour recruter et fidéliser vos talents » a été réalisé en février 2023 par Caen la mer et l'AD Normandie. Vous pouvez le retrouver en scannant le QR Code :



COMMENT MIEUX ATTIRER LES CANDIDATS ?

RÉDIGER UNE OFFRE D'EMPLOI ATTRACTIVE

L'offre d'emploi représente la **première interaction entre l'entreprise et les candidats.**

La rendre attractive, c'est se différencier des autres entreprises pour capter l'attention du candidat, et qu'il se souvienne de vous.



Présenter les avantages, l'environnement de travail



Transmettre de l'humour et de la bonne humeur



Mettez en avant la qualité de vie au travail



Insérer des liens vers les atouts du territoire, mobilités, commerces de proximité...

Les chargés de mission entreprises de Pôle Emploi et de l'APEC vous accompagnent dans vos recrutements

Des ateliers animés par les conseillers recrutement vous permettent de :

- ♦ **Cerner** le poste et le profil recherché
- ♦ **Rédiger** avec vous un texte d'offre d'emploi attractif et qui fera la différence
- ♦ Vous **délivrer** des chiffres clés pour mieux comprendre votre marché, votre concurrence et adapter votre projet de recrutement à ces réalités
- ♦ **Réaliser** avec vous un suivi sur le rendement de votre offre d'emploi dans les 10 premiers jours de publication.
- ♦ Si nécessaire, vous **proposer** d'autres moyens d'action pour élargir votre sourcing

Pour en savoir plus : <https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/des-conseils-pour-rediger-vos-an/vos-offres-demploi--les-guides-d.html>

<https://www.apec.fr/recruteur/recruter/diffuser-une-offre/fiches-services/faire-rediger-son-offre-demploi.html>

Pour mettre en avant les atouts du territoire, quelques conseils proposés par Caen Normandie Développement dans la plaquette suivante : [CaenNormandieDev-plaquette-web.pdf](#) (caennormandiedveloppement.fr)



Pour diffuser vos offres d'emploi et rechercher des candidats, vous pouvez les diffuser sur le site de Pôle Emploi et d'autres plateformes gratuites existent comme par exemple celle mise à disposition par Caen Normandie Développement. Vous pouvez y accéder en cliquant sur ce lien : www.emploi-caennormandie.fr

Caen Normandie Développement vous accompagne dans vos démarches de recrutement, découvrez ces actions en cliquant sur ce QR CODE :



MAÎTRISER VOTRE E-RÉPUTATION

Maîtriser votre e-réputation aujourd'hui est **capital pour développer votre attractivité !** Il s'agit en quelque sorte de l'image numérique de votre entreprise à travers les réseaux sociaux et le web.

90%

des candidats consultent les réseaux sociaux avant de s'engager dans une entreprise. La toile peut être un bon moyen pour communiquer l'image et la culture de votre entreprise.



Plusieurs réseaux sociaux gratuits existent, mais impliquent une présence régulière :



LinkedIn
Promouvoir son contenu et ses offres d'emplois



Instagram
Partager la vie de votre entreprise et vos événements



Twitter
Intéragir avec votre communauté et les acteurs de votre secteur



Facebook
Partager vos actualités et interagir avec votre communauté



Youtube
Présentation vidéo (interviews, tutoriels, événements)

Des diagnostics, des ateliers et des solutions d'accompagnement personnalisés pour développer votre e-réputation existent.



<https://cma-normandie.fr/chef-dentreprise/developper-et-gerer-mon-entreprise-2/developper-mon-entreprise-grace-au-numerique/>



<https://www.caen.cci.fr/carrefour/nos-services/numerique>



<https://entreprise.pole-emploi.fr/accueil/description/page-entreprise>



E-réputation des TPE-PME : comment composer avec les plateformes d'avis ? (apec.fr)



Portail de la transformation numérique des entreprises : <https://www.francenum.gouv.fr/>

Googleisez-vous !!



Adoptez les mêmes réflexes que vos potentiels candidats et tapez votre nom dans un moteur de recherche. **Surveillez régulièrement les contenus associés à votre nom** et filtrez les informations qui vous présentent à votre avantage.

PARTICIPER À DES ACTIONS EMPLOI DE VOTRE TERRITOIRE

Des forums emploi, des actions de découverte métiers et des job-dating se multiplient sur notre territoire. **La démarche d'être présent à ces événements permet de vous faire connaître** et les candidats pourront ainsi mettre un visage sur le nom de votre entreprise.

Suivez l'actualité de vos partenaires, fédérations, et même vos mairies pour être informés des événements emplois organisés. Par exemple, CALMEC propose, depuis l'été 2022, les « Rencontres emploi et compétences ». Ces job-dating à taille humaine, coordonnés par la Cité de l'emploi et pilotés par le dispositif RH TPE-PME, sont organisés dans des lieux de vie des Quartiers Prioritaires

de la politique de la Ville, avec le soutien des collectivités et des acteurs du quartier. Par exemple, une rencontre entre employeurs et candidats autour des jeux vidéo. En embauchant en CDI ou en CDD d'au moins six mois un salarié qui réside dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, vous pouvez bénéficier de l'aide emploi franc.

Les publics, accueillis de façon conviviale, ont **l'opportunité d'un premier échange** avec les recruteurs et d'une information sur les offres d'emploi des entreprises et commerces de proximité. Ces rencontres **permettent d'aller vers le public inhabituel** des job-dating.

ADHÉRER À DES DÉMARCHES INCLUSIVES POUR FAIRE CONNAÎTRE VOTRE ENTREPRISE



Adhérer à la démarche « les entreprises s'engagent »

Adhérer à la communauté « les entreprises s'engagent », c'est décider, par ses actions de s'engager au service d'une société plus inclusive et un monde plus durable au travers de 5 axes :

- 1 • Sensibilisation/ découverte : favoriser le dialogue entre mon entreprise et la jeunesse
- 2 • Former / recruter : Favoriser le recrutement inclusif et l'alternance dans mon entreprise
- 3 • Accompagner/mentoré: impliquer mes collaborateurs dans le dynamisme sociétal de mon entreprise

- 4 • Partenariat social et solidaire : développer des partenariats renforcés avec les réseaux de l'inclusion
- 5 • Développement durable : engager mon entreprise dans une démarche positive pour l'environnement, le climat et la biodiversité.

Pour vous inscrire, vous pouvez vous rendre sur ce site ou en flashant le QR code ci-dessous : <https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr/>



Être signataire de la fabrique de compétences

L'Agence de l'Orientatoin et des Métiers de Normandie a développé, avec l'appui d'entreprises normandes associées à la démarche, une charte « **la Fabrique des Compétences** ».

SES OBJECTIFS ?

- **Accueillir** et favoriser l'orientation des personnes tout au long de la vie
- **Encourager** l'égalité et la mixité professionnelle
- **Développer** les relations avec les établissements scolaires
- **Promouvoir** et valoriser les pratiques des entreprises et leurs métiers
- **Favoriser** l'identification des talents pour les entreprises
- **Faciliter** les relations avec les acteurs emploi formation du territoire
- **Recueillir** les besoins des entreprises en matière de formation
- **Développer** un écosystème favorable pour l'attractivité du territoire et des entreprises
- **Favoriser** l'engagement social et sociétal des entreprises



En tant que signataire, vous vous engagez à **participer à deux actions** (et plus si affinités) sur une durée de deux ans minimum.

A minima, **vous devez vous inscrire sur Destination-Métier** : plateforme de mise en relation, rejoindre le réseau des Ambassadeurs Métiers ou proposer un ou des mini-stages de découverte métier.

16 autres actions liées à l'orientation sont proposées dans cette charte pour aider les publics dans leur choix d'orientation et prioritairement les élèves au titre de la formation initiale. En contrepartie, l'Agence vous accompagne dans la mise en œuvre de vos actions sur votre territoire et en lien avec le monde éducatif grâce à une équipe de coordonnateurs territoriaux.



LES ENTREPRISES TÉMOIGNENT

Voici **deux entreprises qui témoignent** de leur démarche inclusive et de l'impact positif qu'elles bénéficient. Ces démarches inclusives permettent aux entreprises de créer un environnement de travail plus équitable, d'attirer des talents diversifiés, de stimuler l'innovation et d'améliorer leur image de marque en tant qu'employeurs **socialement responsables**.

TÉMOIGNAGE DE L'ENTREPRISE LE LOUP BLANC (Caen)

Présentation de l'entreprise : www.leloupblanc-services.fr

Entreprise familiale et indépendante qui propose des prestations de services à la personne à domicile.



Pourquoi avoir participé à plusieurs rencontres emploi compétences ?

« Nous sommes beaucoup présents dans les quartiers populaires. Qui plus est, nous souhaitons donner la chance de travailler à des personnes non véhiculées, sans diplôme, ou sans expérience significative dans le domaine. De même, je crois beaucoup au réseau. Le travail sur la durée avec une structure comme CALMEC, ne peut que nous apporter de nouvelles choses, d'ailleurs, nous avons réalisé une embauche grâce à une des rencontres. »

Quelle plus-value, aujourd'hui, de participer à ces actions innovantes, à taille humaine, pour l'image de votre entreprise ?

« La confiance, la proximité, sont des valeurs essentielles pour Le Loup Blanc. Aller à la rencontre d'un public au sein de structures sociales, est l'occasion de rencontrer des personnes que nous n'aurions pas rencontrées autrement. Nous ne souhaitons pas donner une bonne image de nous en participant à ces actions, mais plus les utiliser comme un levier de recrutement correspondant à nos valeurs. »

Un conseil aux chefs d'entreprise ?

« Il n'y a pas de recette magique. Il faut diversifier les leviers de recrutement, et les adapter à son activité, à ses besoins, à sa manière de fonctionner. Pour moi, il faut entretenir le réseau, et saisir les opportunités s'offrant à nous, pour tester de nouvelles façons de recruter. Il est important de développer sa marque employeur, et d'être dans le dialogue. Au-delà de l'aspect pécunier, les conditions de travail proposées, l'ambiance, l'ADN de l'entreprise doivent ressortir, pour qu'un candidat ait envie d'aller chez vous, plutôt que chez un concurrent. »

Cette entreprise est signataire depuis juin 2023 de la démarche « les entreprises s'engagent ».

TÉMOIGNAGE DE L'ENTREPRISE SAP LABS (Caen)

Présentation de l'entreprise : www.sap.com/france/about/company.html



Que signifie « être signataire de la fabrique de compétences » ?

« C'est « rendre concret notre engagement pour favoriser l'accès aux métiers du numérique. » C'est « un formidable accélérateur pour nos actions. » Cela permet de toucher un public élargi, de créer des opportunités de rencontres auprès des jeunes qui sont les talents de demain. »

Des évolutions observées ?

« Depuis nous avons remarqué une mobilisation plus facile de nos collaborateurs. Et l'attractivité de l'entreprise est renforcée par la considération que nous montrons au travers de ces actions pour le travail que réalisent nos équipes au quotidien. Nous constatons également un meilleur ancrage dans le tissu local : issu d'une société internationale, rejoindre un acteur du territoire normand est un levier pour fédérer. »

Une plus-value pour votre entreprise ?

« Elle réside dans l'adéquation entre les valeurs de l'entreprise et ses actes. Le fait d'en prendre part pleinement, la perception en interne comme en externe est positive. »

Un conseil aux chefs d'entreprises ?

« Laisser la chance à des personnes en réinsertion ou en situation de handicap, en les accompagnant, en les formant et en leur donnant confiance. Développer des valeurs fortes au sein de l'entreprise, s'y tenir et les partager au quotidien. »



DIVERSIFIER SON SOURCING

Accueillir, former un jeune

Il existe plusieurs structures en charge d'accompagner le public jeune sur notre territoire. Notamment, **2 structures** présentes sur notre territoire sont à votre disposition :

La Mission Locale Caen la mer Calvados Centre est une association loi 1901, membre du service public de l'emploi et opératrice du Conseil en évolution Professionnelle (CEP). Elle accueille, oriente et conseille les jeunes âgés de 16 à 25 ans, sortis du système scolaire pour contribuer à leur insertion sociale et/ou professionnelle.

L'école de la deuxième chance, ou E2C, a pour vocation d'offrir aux jeunes sans diplôme ni qualification une formation tremplin en alternance et une pédagogie originale. Centre de formation professionnelle dédié aux jeunes de 16 à 29 ans sans formation ni emploi, l'école de la deuxième chance de Normandie est la première du réseau à s'implanter sur le territoire normand.

Penser aussi à l'alternance !!!

Une aide exceptionnelle de **6 000 € maximum** est accordée aux employeurs qui recrutent des alternants (apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation) jusqu'en 2027. Cette aide de l'État vise à faciliter l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes particulièrement touchés par les conséquences de la crise sanitaire. Elle s'adresse aux employeurs d'apprentis et de salariés de moins de **30 ans en contrat de professionnalisation** qui n'entrent pas dans le champ d'application de l'aide unique pour les contrats conclus en 2023.

Recruter un Bénéficiaire de la Protection Internationale (BPI)



Plusieurs dispositifs d'accompagnement des Bénéficiaires de la Protection Internationale (Réfugiés ou Bénéficiaires de la Protection subsidiaires) sont déployés sur notre territoire.

Par exemple, CALMEC est porteur du consortium mettant en œuvre le projet **AGIR 14 Plus** (Accompagnement Global pour l'Intégration des Réfugiés du Calvados). La fin de ce projet est prévue pour fin 2023. L'objectif global de ce dispositif est de **permettre l'insertion des bénéficiaires dans l'emploi durable, en levant les freins périphériques à travers un parcours d'accompagnement adapté.**

Des actions sont engagées pour faciliter l'intégration comme :

- des **modules de formation FOS** pour préparer une prise de poste par l'EPE,
- des **ateliers collectifs** « choisir son métier », préparation aux entretiens, conseils de l'image du candidat..
- Des **visites** d'entreprises, job-dating, des biz déj...



Recruter du public en insertion grâce au PLIE



Un accompagnement du public en insertion existe sur notre territoire.

Par exemple, le dispositif du PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi du Pays de Caen) a **3 axes d'intervention majeurs** :

- Construire des parcours d'insertion sociale et professionnelle en proposant un **accompagnement sur mesure.**
- Assurer l'articulation des parcours avec des **partenaires identifiés** et pendant toute la durée de l'accompagnement.
- Mettre en place des **actions expérimentales** répondant aux besoins du public qu'il accompagne.

Le PLIE cible les **habitants issus du territoire de Caen la mer très éloignés de l'emploi** et qui rencontrent des difficultés importantes d'insertion professionnelle, **quel que soit leur statut** (jeune et adulte).

L'objectif du PLIE est de **permettre aux personnes la construction d'un parcours d'insertion professionnelle** avec un accompagnement renforcé pour les faire accéder à un emploi durable ou à une formation certifiante.

Une chargée de relation entreprises est à votre disposition pour relayer vos offres d'emploi et identifier de potentiels candidats.

Embaucher une personne en situation de handicap

Recruter un travailleur handicapé, c'est par principe sur tous les postes et pour tous les contrats. **Seulement 15% des travailleurs handicapés nécessitent un aménagement** de leur poste de travail. Le recrutement et l'intégration d'un travailleur handicapé nécessitent de sensibiliser les différentes parties prenantes (ressources humaines, managers de proximité, collègues de travail, médecin du travail, etc.).

Les CAP EMPLOI pilotés par l'État, l'Agefiph*, le FIPHP** et Pôle emploi ont pour mission d'**accompagner vers et dans l'emploi les personnes handicapées et leurs employeurs.**

Les conseillers Cap emploi peuvent vous accompagner pour recruter et/ou maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap.

Tout employeur peut bénéficier d'aides financières en cas d'embauche d'un salarié handicapé. Elles ne sont pas automatiques. Vous devez en faire la demande auprès de l'AGEFIPH.



Pour en savoir plus [Recruter et intégrer un travailleur handicapé | Mon Parcours Handicap](#)



Recruter en embauchant un sénior

Les séniors ont une grande expérience professionnelle et possèdent des compétences et des connaissances qui ne peuvent être acquises que par des années de pratique.

Ils peuvent être très **polyvalents** et **capables de s'adapter** à différents rôles et responsabilités au sein de l'entreprise. De plus, ce sont des travailleurs souvent **stables** dans leur emploi et qui ont tendance à rester plus longtemps au sein de l'entreprise.

Embaucher un sénior, c'est vous permettre d'apporter à votre entreprise des **profils stables et qualifiés** tout en **améliorant votre marque employeur.**

Renseignez-vous auprès de votre agence Pôle Emploi car des dispositifs d'aides à l'emploi des séniors existent (contrat de professionnalisation, CDD sénior...) et voici les **8 bonnes raisons d'embaucher des séniors** IPôle emploi ([pole-emploi.fr](#))

Une aide à l'embauche d'un sénior en contrat de professionnalisation peut aller jusqu'à **2000 euros par alternance**. Cela s'ajoute à certaines exonérations patronales sus certaines conditions. Il existe aussi un **CDD sénior.**

Adhérer à des clubs d'entreprises inclusifs

Le CREPI et FACE Normandie mettent en place des **actions de recrutement innovantes** sur notre territoire.

Ces clubs d'entreprises travaillent en lien avec leur écosystème local de partenaires : le service public de l'emploi (Pôle emploi, Missions locales...), les Structures d'Insertion par l'Activité Economique, associations d'insertion professionnelle...

FACE Normandie : club d'entreprises,

3 champs d'action :

- **Éducation** : lien entre l'école et l'entreprise, avec par exemple la découverte métier
- **Emploi/insertion** : l'accompagnement de public et suivi des entreprises sur leurs besoins de recrutement.
- **Précarité** : travail avec les entreprises sur leurs envies d'engagement déclinées en actions/projets, par exemple avec des appartements pédagogiques.

CREPI Normandie : club d'entreprises

Quelques actions de mise en relation directe avec des employeurs sont organisées par le CREPI

- **Destination emploi** : mobiliser les entreprises en faveur des personnes étrangères primo-arrivants et faciliter leur accès à l'emploi.
- **Parrainage** : le parrain participe au parcours de son filleul vers l'emploi.
- **Rallye pour l'emploi** : pendant trois jours, des personnes éloignées de l'emploi découvrent des entreprises de leur bassin économique. Se déplaçant en véhicule, conduits par des accompagnateurs souvent salariés d'une entreprise, les demandeurs d'emploi s'ouvrent ainsi à des horizons différents.
- **Ambassadeurs des métiers** : un professionnel devient Ambassadeur, raconte son parcours et explique son métier dans les détails.



Les entreprises témoignent

Voici **quatre entreprises qui témoignent** de leur recrutement inclusif. En intégrant une **pratique inclusive**, les entreprises peuvent donc bénéficier d'une **équipe plus diversifiée**, d'une meilleure adaptation aux changements, d'une image de marque positive et de l'accès à un plus large vivier de candidats

TÉMOIGNAGE DE L'ENTREPRISE SBTP (Bretteville-sur-Laize)

Présentation de l'entreprise :
www.sbtpbihel.com/#entreprise



« Nous travaillons avec la Clause depuis 2019. Il s'agit surtout d'un échange au niveau des heures d'insertion à réaliser sur nos chantiers.

Notre entreprise est familiale et nos équipes ont su continuer à perpétuer **cette dynamique d'entraide** et de formation vis-à-vis des personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion professionnelle

Dans la mesure où nous ne faisons aucune distinction entre les salariés, les intérimaires et les personnes en insertion, **notre image n'a pas changé : entreprise réactive et compétente**. L'entreprise de travail temporaire avec qui nous travaillons nous épaula beaucoup vis-à-vis de ce dispositif.»

Un conseil aux chefs d'entreprise ? « Ne pas hésiter à faire appel, ou à embaucher des personnes accompagnées par ce dispositif. »

TÉMOIGNAGE DES ÉTABLISSEMENTS THIERRY (Ifs)

Présentation de l'entreprise :
www.ets-thierry.fr/a-propos



« Nous avons participé à la Rencontre Emploi Compétences du chemin vert en juillet 2022 pour les métiers de repasseur et confection en maroquinerie. **Nous avons retenu 2 candidats accompagnés par le PLIE**. Parmi eux une PMSMP concluante ainsi qu'une AFPR qui est actuellement en contrat de professionnalisation et qui se passe très bien. Une autre candidature nous a été présentée ensuite et elle est actuellement en contrat.»

La plus-value de ces dispositifs : « L'accompagnement se poursuit même après la prise de poste notamment aux bilans organisés par l'entreprise qui regroupe le candidat et le responsable de pôle, si besoin par des recadrages et bien évidemment pour assurer un suivi de l'intégration et le bon déroulement de la mission des candidats.»

« **Toute cette mixité est notre force aujourd'hui** », « On se rend compte que dès qu'on accueille un salarié en insertion ou un réfugié, ça induit d'autres recrutements : le bouche à oreille et le réseau fonctionnent bien même si ce n'est pas simple tous les jours d'accueillir des salariés en insertion ou des réfugiés, car il faut leur faire acquérir des codes, des valeurs comme la ponctualité, l'assiduité et des pratiques courantes du travail. Mais avec le dialogue, le respect, ça se passe bien et nous nous développons aussi grâce à ces différents recrutements. »

Un conseil aux chefs d'entreprise ? « Puisque le public ne vient pas à nous, ne pas hésiter à ouvrir ses portes pour des visites d'entreprises à tous les publics en formation et accompagnés par différents dispositifs. »

TÉMOIGNAGE D'UNE SALARIÉE DE KANGOUROU KIDS (Caen)

Présentation de l'entreprise :
www.kangouroukids.fr



« Retraite depuis 18 mois, j'ai travaillé pendant de longues années dans la petite enfance. J'ai été dans le commerce, puis assistante maternelle pendant plus de 20 ans en crèche. Depuis ma retraite, j'ai rejoint l'agence kangourou Kids où je travaille à temps partiel.»

« Je me déplace chez des familles qui me sont attirées à l'année. Je m'occupe des enfants. Je fais des remplacements d'urgence quand l'agence me le propose. »

Quels avantages pour un sénior ? « Les horaires sont adaptés à mes disponibilités et c'est un travail à temps partiel. »

Quelle vision du travail ? « Ce n'est pas que de la garde, c'est un travail vraiment agréable. C'est découvrir de nouvelles familles »

Un conseil à ajouter ? « Tant que je serai en forme, je continuerai. »

TÉMOIGNAGE DE L'ENTREPRISE LAFOSSE ET FILS (Sannerville)

Présentation de l'entreprise :
www.lafosse-et-fils-tp.fr/historique



Une plus-value pour votre entreprise ?

« Montrer que nos métiers sont accessibles à tous les profils, à partir du moment que la personne en face de nous a envie de s'investir dans un beau projet, ça fonctionne. Notre activité suppose un savoir-faire assez précis puisqu'on touche à différents domaines. Ce sont souvent des personnes qui ont des compétences techniques très spécifiques. Notre entreprise vient d'être signataire de la démarche des « entreprises s'engagent ». Nous avons embauché un sénior et nous avons été satisfaits de l'accompagnement de CAP EMPLOI qui nous a fait bénéficier d'aides de l'AGEFIPH pour cette embauche.»

Quels avantages pour un sénior ?

« Pour nous, le fait d'embaucher un sénior, c'est la « Transmission d'un savoir-faire entre les générations ». Nous travaillons aussi avec BTP Jobs.»

Un conseil aux chefs d'entreprises ?

« Besoin de rassurer le personnel et d'effacer les à priori. »



/// ÊTRE ACCOMPAGNÉ DANS VOS DÉMARCHES DE RECRUTEMENT INCLUSIVES ET DURABLES

Recruter par le biais de la clause sociale d'insertion

La clause sociale d'insertion, a pour enjeu d'**accompagner des femmes et des hommes en insertion professionnelle**, et les **préparer à l'emploi** en leur permettant d'exercer et de valider leurs compétences par la pratique professionnelle. Elle crée des opportunités d'emplois pour les personnes en difficulté d'insertion et des opportunités de recrutement pour les entreprises, en mobilisant la commande publique ou les marchés privés comme levier vers **l'emploi durable**.

CALMEC, facilitateur de la Clause sociale d'Insertion assure l'animation du dispositif sur le territoire de

Communauté Urbaine de Caen la mer. Elle propose un **appui technique** aux entreprises attributaires notamment dans l'aide au recrutement, tant sur la mobilité retenue (embauche directe, mise à disposition*, sous-traitance) que sur la recherche de profils.

*Le recours à la mise à disposition de salariés (MAD) concerne les contrats de travail temporaire (d'insertion) (CTT/I) via des entreprises de travail temporaire (d'insertion) (ETT/I) ou les mises à dispositions via des associations intermédiaires (AI), et les CDD et les contrats en alternance via les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)

Adhérer aux Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification du territoire (GEIQ)

Le GEIQ est un **collectif d'entreprises**, piloté par ses adhérents. Il regroupe des entreprises qui **parient sur le potentiel de personnes en difficulté d'accès** à l'emploi pour résoudre leurs problèmes structurels de recrutement, en organisant des parcours d'insertion et de qualification.

3 GEIQ sur notre territoire :

- + **BTP JOBS** : GEIQ du BTP
- + **GEIQ PEP'S** : GEIQ de la PROPRETÉ
- + **GEIQ EMPLOI-HANDICAP** : Véritable passerelle entre les personnes handicapées en recherche d'emploi et le monde du travail,

Adhérer à un GEIQ présente des avantages pour l'entreprise. Le GEIQ **assure le sourcing** et permet de vous **présenter des personnes motivées**. Le GEIQ **limite le risque pour l'entreprise** et assume la gestion d'éventuelles erreurs de recrutement (procédures de licenciement, procédures prud'homales).

Le GEIQ a la possibilité d'adapter les parcours de formation non seulement aux souhaits et aux caractéristiques des candidats, mais également aux souhaits de ses entreprises adhérentes.

Sans oublier que le GEIQ **assume pour l'entreprise la gestion des tâches administratives**.

Avoir recours aux entreprises adaptées et aux SIAE

Il existe sur notre territoire des Entreprises Adaptées (EA) et des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE). Ces dernières s'adressent à des **personnes en difficulté sociale et professionnelle**, en rupture avec le marché de l'emploi classique. Ces personnes sont accompagnées dans le cadre de leur parcours d'insertion professionnelle, qui comprend la formation, la résolution de difficultés périphériques et la mise au travail. Les Entreprises Adaptées offrent une **activité professionnelle adaptée aux travailleurs handicapés** qui ont des difficultés à trouver un emploi

Recourir à une entreprise adaptée (EA) a pour avantage de **favoriser l'achat responsable** et **favoriser votre marque employeur**.

en milieu ordinaire et qui possèdent une capacité de travail supérieure à celle des travailleurs d'ESAT. Ces structures **interviennent dans des**

domaines variés tels que le recyclage, les espaces verts, le bâtiment, le nettoyage et blanchisserie... Des liens avec vos entreprises et ces structures peuvent vous permettre de répondre à vos besoins en recrutement.

Pour en savoir plus, un guide des EA et des ESAT en Basse-Normandie est téléchargeable ou consultable directement grâce au lien www.calmec.fr/wp-content/uploads/2023/07/Guide_EA_ESAT-BN-2015-MEFAC.pdf ou par ce QR Code.



Pour en savoir plus, le guide des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) sur le bassin de Caen est téléchargeable par ce lien www.calmec.fr/wp-content/uploads/2023/04/Guide-SIAE-Bassin-de-Caen-2023.pdf ou consultable directement grâce au QR code.



Partager ses salariés avec d'autres entreprises

Adhérer à un Groupement d'Employeurs permet de **mutualiser les compétences de salariés qualifiés** qui sont mis à disposition dans plusieurs entreprises de manière durable et au juste temps nécessaire : **1 jour/mois, 1, 2 ou 3 jours/semaine...** Ces salariés travaillent, à temps plein ou à temps partiel choisi. Ils bénéficient d'une sécurité de l'emploi (CDI), diversifient leurs expériences et **montent naturellement en compétences**.

Par exemple, le **Groupement d'Employeurs Progressis** a été créé en 2006 pour faire face aux besoins à temps partiel durables des entreprises. Il emploie à ce jour 120 salariés dans le Calvados, la Manche, l'Orne et l'ouest de l'Eure. Ce sont des salariés qualifiés dans différents domaines tels que la gestion administrative, comptabilité, communication, RH, informatique, etc. qui travaillent à temps partagé pour 140 entreprises adhérentes de tout secteur d'activité.

Pourquoi faire appel au groupement d'employeurs ?

Les réflexions des chefs d'entreprises et RH correspondent à celles d'autres entreprises du même territoire et peuvent être complémentaires : vous souhaitez reprendre la main sur certaines fonctions, cesser d'externaliser ? Vous avez un projet, un besoin de renfort pour tester la pertinence d'un poste à l'avenir ? Le manque d'une compétence se fait sentir de plus en plus dans l'équipe ?

Annuaire des groupements d'employeur : www.net1901.org/annuaire-association/departement/Calvados.14/theme/groupement-employeurs.274.html



Travailler avec une ETPP (Entreprise de Travail à Temps Partagé)



Une entreprise d'emplois durables embauche en CDI et met à disposition ses salariés à des entreprises clientes pour des **missions pouvant durer plusieurs années** (jusqu'à 9 ans). À temps plein ou à temps partiel dans plusieurs ou dans une seule et même entreprise. À ce jour, la seule ETPP existante sur Caen est Festou Flex.

Pourquoi faire appel à Festou Flex ?

- + **Optimiser la présence d'un salarié** dans l'entreprise et augmenter son temps de présence au sein de l'entreprise

- + **Augmenter la productivité** dans l'entreprise
- + **Fidéliser ce même salarié** jusqu'à l'embauche.

Quels avantages pour le salarié ?

- + **L'égalité de traitement** : mêmes avantages que les salariés de l'entreprise utilisatrice
- + **La sécurité de l'emploi** : l'ETPP a la charge d'enchaîner les missions et de les rémunérer au salaire d'origine

Une plus grande fidélisation car Festou Flex augmente la période de flexibilité dans l'entreprise utilisatrice.





TÉMOIGNAGE DE L'ENTREPRISE METALUPAST (Soliers)

Présentation de l'entreprise :
www.metalu-plast.com/a-propos/

« **Nous travaillons avec Progressis depuis plus de 10 ans** et avons sollicité différents métiers en fonction des actualités et besoins de notre entreprise. Actuellement, nous avons une personne dédiée sur la partie Hygiène, Sécurité, Environnement, qui intervient 2 jours par semaine. Face à un nouveau besoin sur la partie qualité, nous avons récemment augmenté le nombre de jours d'intervention de ce collaborateur. Le format de l'emploi partagé apporte une plus grande flexibilité. »

Une raison de faire appel à un groupement d'employeurs ?

« Nous avons besoin de développer et d'animer durablement le volet HSE au sein de notre entreprise avec une personne expérimentée. Notre besoin étant évalué à 2 jours par semaine, le recours à un groupement d'employeurs a été la meilleure opportunité. »

Une plus-value pour votre entreprise ?

« Un partage d'expérience et une contribution collective au développement de l'emploi sur le territoire normand. »

Un conseil aux chefs d'entreprise ?

« Mon principal conseil est d'innover et d'envisager de nouvelles formes du travail pour répondre aux nouveaux enjeux du marché du travail. Le recours au temps partagé fait partie des leviers pour capter des profils qui recherchent un engagement différent et une diversité dans leurs activités. C'est également un bon levier pour lever les freins liés au temps partiel, en mutualisant les besoins et les compétences avec d'autres entreprises du territoire. »



TÉMOIGNAGE DE L'ENTREPRISE YES YES (Caen)

Présentation de l'entreprise :
www.yes-yes.com/le-reconditionne-yesyes

Son concept ?

« Placer « un atelier au milieu de notre boutique, et permettre une vue sur le travail de nos techniciens ». Souhaite « la transparence » en vue de « rassurer le consommateur ». Et soutenir « l'économie française, le développement durable et l'emploi local, avec la volonté de favoriser l'intégration de jeunes en difficultés professionnelles ou en recherche d'emploi »

Une raison de faire appel à une entreprise adaptée ?

« L'accès à l'emploi pour tous, est une valeur forte de notre entreprise. Handyjob est une entreprise adaptée qui partage ces valeurs et qui emploie 95% de travailleurs handicapés. »

Une plus-value pour votre entreprise ?

« Handyjob se veut utile dans l'action collective, économique, écologique et sociale. La création d'emplois de travailleurs en situation de handicap est leur priorité : accompagner, former, donner confiance. Collaborer avec Handyjob, c'est faire le choix d'entrer dans une démarche citoyenne et durable. »

Un conseil aux chefs d'entreprises ?

« Laisser la chance à des personnes en réinsertion ou en situation de handicap, en les accompagnant, en les formant et en leur donnant confiance. Développer des valeurs fortes au sein de l'entreprise, s'y tenir et les partager au quotidien. »



TÉMOIGNAGE DE L'ENTREPRISE SUPPLYWEB (Mondeville)

Présentation de l'entreprise :
www.supplyweb.fr

Vous faites appel à Festou Flex, comment cela fonctionne concrètement ?

« FestouFlex a employé 2 salariés ayant déjà travaillé au sein de notre entreprise. Aujourd'hui, FestouFlex nous les met à disposition. Nous sommes donc liés par une convention de mise à disposition et en contact direct pour la gestion des heures et des absences notamment. »

Pourquoi avez-vous fait appel à une Entreprise de Travail à Temps Partagé ?

« Étant dépendants du volume d'activité de nos clients, nous embauchons une partie de nos salariés dans le cadre de CDD suite à l'intégration de nouveaux clients ou lors de boost d'activité. En revanche, la législation ne nous permet pas de les maintenir dans nos effectifs plus de 18 mois sans respecter un délai de carence. Afin de fidéliser notre personnel, nous avons fait appel à FestouFlex dans le but d'employer ces 2 salariés et de nous les mettre à disposition. Cela nous a donc permis de faire face à notre besoin et de maintenir une relation avec des salariés engagés et formés dans le but de les embaucher en contrat à durée indéterminée dès lors que Supplyweb aura davantage de visibilité sur l'activité de ses clients. »

D'après vous, quelle est la plus-value aujourd'hui pour l'image de votre entreprise ?

« Cette collaboration montre notamment à nos salariés notre volonté de fidéliser nos équipes malgré les spécificités de notre activité. FestouFlex, entreprise de travail à temps partagé, est une réelle solution à nos besoins. »

Que conseillerez-vous aux chefs d'entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement ?

« Nous conseillons aux chefs d'entreprise de l'originalité et de l'identité dans leur processus de recrutement que ce soit en termes d'actions (portes ouvertes, communications...) qu'en termes de solutions d'accompagnements (cabinets de recrutement, entreprises de travail partagé...) autour d'une marque employeur respectant les valeurs et l'histoire de l'entreprise. »



Dans un contexte de métiers en tension, de défaut ou manque des compétences et face à l'arrivée des nouvelles générations, **les TPE-PME font face à des difficultés d'attractivité dans leur recrutement** et de fidélisation de leurs salariés. Pourtant, la taille de ces structures est un atout en soi à mettre en valeur, notamment par l'autonomie et l'agilité qu'elles peuvent proposer.

Il est notamment possible d'agir sur certains leviers d'attractivité et de fidélisation en entreprenant des actions sur le management, l'ambiance et les conditions de travail, la santé et sécurité, la formation ainsi que sur la rémunération.

CONSACRER DU TEMPS À L'INTÉGRATION DES SALARIÉS

La phase d'intégration de l'arrivant est souvent sous-estimée dans le processus de recrutement. Pourtant, **la réussite de celui-ci dépend bien évidemment de la qualité de l'accueil** et du soin porté à faciliter l'adaptation du salarié dans la situation de travail.

Pour cela, **il est important de prévoir en amont l'arrivée de la nouvelle personne** afin qu'elle dispose de tout le matériel nécessaire : bureau, téléphone, tenue de travail, outils...

Par exemple, le premier jour, lui **faire visiter l'entreprise**, lui expliquer l'histoire de l'entreprise, ses valeurs (bienveillance, sécurité...) et sa stratégie.

Il est important de **bien lui expliquer ses missions** en vous appuyant sur la fiche de poste et en lui indiquant clairement les tâches à effectuer les premières semaines.

Le cas échéant, n'hésitez pas à associer la structure qui vous a accompagné préalablement. **Soyez à l'écoute et accessible!** Les ajustements du démarrage sont nécessaires et **un œil nouveau est aussi bénéfique pour votre activité.**

1 - Préparer le jour d'arrivée

- > **Préparer le matériel** nécessaire (bureau, téléphone, tenue de travail, équipement informatique..),
- > **Faire visiter l'entreprise** et lui expliquer l'histoire de l'entreprise, ses valeurs (bienveillance, sécurité ...) et sa stratégie,
- > **Expliquer ses missions** en vous appuyant sur la fiche de poste et en lui indiquant clairement les tâches à effectuer les premières semaines,
- > **Mettre à disposition** (s'il existe ou en créer un) **le guide du nouvel arrivant** présentant l'entreprise et les informations pratiques.

2 - Sécuriser la prise de poste

- > Formaliser des **entretiens** pendant la période d'essai puis à 3, 6, 12 mois afin d'échanger sur les réussites et les points d'amélioration.



Accueillir un nouveau salarié :
Accueillir et intégrer un nouveau salarié
IPôle emploi (pole-emploi.fr)

RECOURIR À LA FORMATION

Recourir à la formation continue, **offre de nombreux avantages aux employeurs.**

Elle permet à l'entreprise de **maintenir les compétences de ses employés** et de rester **compétitive sur le marché**. En montrant l'engagement de votre entreprise envers le développement professionnel de vos employés, vous aller rendre votre entreprise **plus attractive**.

En investissant dans la formation continue, l'entreprise **favorise la fidélisation** de son personnel.

Former tout au long de la vie de vos collaborateurs, contribue à la gestion prévisionnelle des emplois et des

compétences, permettant à l'entreprise de s'adapter aux changements organisationnels, d'améliorer ses pratiques et de résoudre efficacement les problèmes ponctuels, en vue de gagner en performance.

Il existe de **nombreux financements et dispositifs** de formation possibles, pour en savoir plus, renseignez-vous auprès de votre OPCO.

www.travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco#opco-liste



METTRE EN PLACE LA COOPTATION : LEVIER POUR FIDÉLISER VOS SALARIÉS EN LES IMPLIQUANT DANS VOS RECRUTEMENTS

La cooptation est une technique de recrutement. Elle permet à un salarié de l'entreprise de **recommander un candidat** de son réseau lorsqu'un poste est ouvert. Une récompense lui est généralement donnée lorsque le recrutement est concrétisé.

Elle assure une meilleure adéquation des compétences et **permet de trouver des candidats plus qualifiés** et adaptés pour un poste grâce à l'avis des collaborateurs en interne. Elle **permet une meilleure adhésion aux valeurs** et à la culture de l'entreprise ce qui peut contribuer à sa cohésion et à sa productivité.

La cooptation est souvent **moins coûteuse** que le recrutement traditionnel, car elle évite le besoin de passer par une agence de recrutement payante. Elle assure une **meilleure fidélité** puisque les personnes

recrutées par cooptation sont susceptibles de rester plus longtemps dans l'entreprise. Elle est souvent utilisée pour recruter des cadres supérieurs ou des spécialistes qui ont des compétences spécifiques ou spécialisées.

Pour aller plus loin :

www.culture-rh.com/cooptation-comment-favoriser-cooptation-definition/



TRAVAILLER SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Se lancer dans une démarche Qualité de Vie au Travail (QVT) **permet d'améliorer la qualité du service ou des produits** et **d'impliquer son personnel**. Une démarche gagnante pour tout le monde qui contribue à fidéliser vos salariés.

QUELQUES IDÉES D'ACTIONS :

- ✦ Mettre en place des politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination,
- ✦ Organiser des événements de cohésion en interne
- ✦ Aménager les locaux
- ✦ Proposer des postes à temps partiel ou avec des horaires flexibles.
- ✦ Mettre en place le télétravail.



EXTRAIT DU SITE DE PÔLE EMPLOI :

Engager une action sur la QVT intéresse autant les salariés que les responsables d'entreprise car **cela peut améliorer l'engagement** dans le travail et dans l'entreprise. **L'implication des salariés est à la source de gains de performance et d'innovation**. Or, cette implication est dépendante du contenu des tâches à réaliser, des opportunités de développement professionnel, de la qualité du management, de la satisfaction des clients ainsi que du bon fonctionnement de l'entreprise en général. Sans oublier la **possibilité pour les salariés de s'exprimer et d'agir** sur le contenu de leur travail.



Pour aller plus loin sur ce sujet :

www.pole-emploi.fr/employeur/des-conseils-pour-gerer-vos-ress/qualite-de-vie-au-travail-qvt--p.html#:~:text=Engager%20une%20action%20sur%20la.de%20performance%20et%20d'innovation.

NOTE

Ces dispositifs ne soustraient pas l'entreprise à ses obligations légales de santé et de sécurité au travail

Pensez à contacter **L'Aract Normandie**. C'est une agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail. Elle exerce une mission de service public : favoriser l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises régionales, prioritairement dans les PME-PMI.

PROPOSER UNE RÉMUNÉRATION ATTRACTIVE

Le salaire joue un rôle important dans votre **pouvoir d'attractivité**, mais aussi dans votre capacité à **fidéliser**. Offrir des **avantages sociaux** tels que des tickets restaurant, des chèques vacances, des chèques cadeaux **permet de se différencier** des autres entreprises proposant un poste similaire. En effet, le candidat hésitant entre deux entreprises a plus de chances de porter son choix sur celle proposant ce type d'avantages et d'y rester !



La rémunération liée à la performance, des modalités de rémunération périphériques, mais aussi la mise en place d'avantages sociaux.

Les avantages financiers :

- ✦ **Prime d'intéressement** : c'est un plan d'épargne salariale qui permet de verser aux salariés une prime proportionnelle aux résultats ou aux performances de leur entreprise.
- ✦ **Prime de participation** : on parle aussi de participation aux bénéfices. Ce dispositif d'épargne salariale permet à l'entreprise de redistribuer aux salariés une partie du résultat comptable ou fiscal.
- ✦ **Autres primes**

Les avantages en nature :

Il est également possible d'adhérer à des organismes (CE externalisé) permettant aux salariés de bénéficier d'avantages équivalents à ce que font les CE (Comité d'Entreprises) de plus grandes entreprises. Adhérer à ces systèmes présente l'avantage de **faire profiter à vos salariés de tarifs avantageux** pour des produits, sorties culturelles ou des services à la personne tout en vous faisant bénéficier d'une gestion simple, peu coûteuse et exempte de cotisations sociales.



Pour obtenir plus d'informations, voici une fiche [Rémunérer efficacement ses salariés \(rhtpe.fr\)](http://rhtpe.fr)



Certains avantages sont soumis à des règles ou des seuils à actualiser : www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte.html



/// ASSURER LE BIEN-ÊTRE DE SES SALARIÉS

HANDYJOB développe actuellement une nouvelle prestation appelée CIPS (Conseiller en Insertion Professionnelle et Sociale).



Cette personne **conseille et soutient les collaborateurs de manière individuelle** dans l'entreprise, autant sur un aspect social que professionnel.

Dans une **démarche inclusive** et fort de ses compétences variées, vous pouvez être accompagné par Handyjob dans le recrutement, la formation et l'intégration des collaborateurs.

Dans cette dernière étape, l'intervenant CIPS accompagne le collaborateur autant dans son intégration au sein de l'entreprise que dans son maintien dans l'emploi. Par exemple, **il analyse les retours de la médecine du travail**, fait intervenir un **ergothérapeute**, un **préventeur et/ou des entreprises d'équipements**

spécialisés. L'objectif est de **mettre en place des AST**, Aménagements en Situation de Travail (espace de travail, fauteuil, clavier...). Il **sensibilise également au handicap** les équipes en place et transmet des méthodes spécifiques à l'accompagnement du candidat dans son parcours.

En travaillant avec un ou une CIPS, vous **adoptez un nouveau modèle social** pour votre entreprise. Vous êtes acteur d'une pratique éthique prenant en considération ce qui importe aujourd'hui : **le bien-être de vos collaborateurs**. Vous valorisez alors votre démarche RSE.



/// METTRE EN PLACE LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Connaissez-vous le mécénat de compétences ?

Il s'agit de mettre des collaborateurs à disposition d'un organisme d'intérêt général (associations, fondations...) qui vont **mobiliser pendant un temps leurs compétences ou leur force de travail**.

Sa mise à disposition se fait sur son temps de travail, avec des **conditions fiscales avantageuses**. Le mécénat de compétences est à distinguer du bénévolat (ou bénévolat de compétences) qui consiste pour un individu à donner de son temps personnel à une organisation à **finalité sociale**.

Pour le salarié : l'expérience du mécénat de compétences peut permettre de donner plus de sens à son investissement professionnel. Cela permet aussi de faire de nouvelles rencontres, de découvrir de nouvelles façons de travailler, de découvrir l'action de structures de l'économie sociale et solidaire, de s'engager en

demeurant dans le cadre fixé par son entreprise - ce qui peut être un premier pas vers un engagement bénévole.

Pour l'entreprise : le mécénat de compétences est un outil utile pour accroître l'impact social de l'entreprise, faire vivre les valeurs de l'entreprise et y renforcer la cohésion des collaborateurs. C'est une façon plus humaine de faire de la philanthropie tout en redonnant du sens à l'engagement des salariés dans la performance collective.

www.economie.gouv.fr/files/Guide-pratique-mecenas-competences-novembre2021.pdf



LES +

✚ En travaillant avec un ou une CIPS d'HANDYJOB, vous pouvez réduire votre contribution obligatoire AGEFIPH ou FIPHFP, selon les critères applicables à votre entreprise.

Aussi, les conseillers Cap emploi peuvent vous accompagner pour maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap.

VISUEL PRATICO-PRATIQUE

ATTIRER DES CANDIDATS	Pôle emploi APEC	Aider à la diffusion et e-réputation
	Charte Les entreprises s'engagent	Pour devenir une entreprise inclusive et engagée sur son territoire
	Charte La fabrique de compétences	Pour devenir une entreprise engagée en participant à des actions
RECRUTER AUTREMENT		
DIVERSIFIER SON SOURCING	Mission locale E2C	Accueillir et former un jeune
	BPI	Accueillir un bénéficiaire de la protection internationale
	Club d'entreprise FACE / CREPI Normandie	Adhérer à des clubs d'entreprises vers des actions de recrutement innovantes
	PLIE	Recruter du public en insertion très éloigné du marché de l'emploi
	CAP EMPLOI	Accueillir un public en situation de handicap
ÊTRE ACCOMPAGNÉ DANS VOS DÉMARCHES DE RECRUTEMENT	GEIQ	S'ouvrir vers des personnes en difficulté d'accès à l'emploi qui souhaitent se former
	Clause sociale d'insertion	Etre guidé pour accueillir du public en insertion en utilisant la commande publique ou les marchés privés
	EA / ESAT	Etre guidé pour accueillir des personnes en situation de handicap dans des conditions de travail aménagées
	Progressis	Partager ses salariés avec d'autres entreprises
	Festou Flex (Entreprise de Travail à Temps Partagé)	Mise à disposition de ses salariés à des entreprises clientes
INTÉGRER ET FIDÉLISER SES SALARIÉS		
MAINTENIR SES SALARIÉS EN POSTE	CAP EMPLOI/ HANDYJOB via la prestation CIPS (Conseiller en Insertion Professionnelle et Sociale)	Bénéficier de conseils et les aides pour maintenir en poste vos salariés
FORMER SES SALARIÉS	OPCO	Être informés et conseillés des dispositifs et financements existants de la formation continue.
TRAVAILLER SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	POLE EMPLOI / ARACT	Intégrer ses salariés, améliorer les conditions de travail, proposer des rémunérations périphériques.



PRÉSENTATION CALMEC

Caen la Mer Emploi et Compétences est une association loi 1901 née en juillet 2019, suite à la fusion-absorption de la MEFAC (Maison de l'emploi créée en 2006). Sa création est basée sur la volonté conjointe de la Communauté Urbaine Caen La Mer et de l'État, d'**avoir sur le territoire, une structure, pour animer et coordonner des actions auprès des partenaires de la formation, de l'emploi et de l'insertion.**



Pour réaliser ses missions, CALMEC anime, sur chaque champ, plusieurs dispositifs offrant une **solution d'accompagnement** à chaque étape du parcours d'insertion, de la détection des personnes en difficulté, jusqu'au besoin de recrutement des entreprises.

1 | Piloter des dispositifs d'accompagnement et d'insertion, en partenariat avec les acteurs locaux.

Objectif : lever les freins, faciliter l'accès et le retour à l'emploi des personnes qui en sont éloignées.

- **Le PLIE** (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) : construire des parcours d'insertion sociale et professionnelle en proposant un accompagnement sur mesure en appui des Accompagnateurs de Parcours Professionnels (APAP) avec des partenaires identifiés.
- **Les clauses sociales d'insertion** : utiliser la commande publique ou les marchés privés comme levier
- **AGIR 14+** : une réponse coordonnée et globale pour l'accompagnement des réfugiés
- **La plate-forme mobilité Caen la mer** : faciliter la mobilité des publics en démarche d'insertion professionnelle



2 | Accompagner les entreprises dans leur gestion RH et plus particulièrement dans leurs besoins en recrutement.

Grâce au **dispositif « RH TPE/PME »** financé par Caen la mer et **gratuit** pour les entreprises, CALMEC propose aux entreprises de - **50 salariés** de Caen La Mer, un **diagnostic pour leur apporter un 1^{er} niveau de conseil** et donc aborder les besoins dans la **gestion de leurs ressources humaines**.

Les problématiques abordées pendant ce rendez-vous sont diverses :

- **Gestion des recrutements** (rédaction de l'offre, diffusion des offres et mises en relation de candidats...)
- **Obligations** concernant la prévention des risques (DUER, affichages obligatoires...)
- **Mise en place des entretiens professionnels** (trames et guides mis à disposition...)
- **Formation continue** (OPCO, alternance, formations obligatoires, financement...)
- **Information et mise en relation**, sur les aides d'accompagnement et financières
- **Sensibilisation à la RSE** et à la **marque employeur**

3 | Participer aux projets et aux dynamiques territoriales en matière d'emploi sur Caen la mer par une participation active liée :

- **À l'animation** de la Cité de l'Emploi
- **Aux travaux** du contrat de ville Caen la mer
- **À l'animation territoriale emploi formation** mise en œuvre par l'État et la Région Normandie
- **À l'organisation de forums** emploi

CONTACTS DES PARTENAIRES ET LIENS POUR ALLER PLUS LOIN

RECRECITER AUTREMENT

/// Diversifier son sourcing

Accueillir un jeune

+ **Mission Locale Caen la mer Calvados Centre**
320 Quartier du Val
14200 HÉROUVILLE-SAINT-CLAIR
Tél. : 02 31 46 21 46
www.mbn.fr

+ **Ecole de la deuxième chance (E2C)**
Site Boisrobert, 717 Bd de la Grande Delle,
14200 HÉROUVILLE-SAINT-CLAIR
Tél. : 02 61 67 09 88
www.e2cnormandie.fr

Recruter un Bénéficiaire de la Protection Internationale

+ **AGIR 14+**
Claire YONNET,
Responsable Projets et Communication
Tél. : 02 31 39 39 04
c.yonnet@calmec.fr

Participer à des actions innovantes de recrutement

+ **CREPI** : Clubs régionaux d'entreprises
partenaires de l'insertion
6 Rue Jean Rostand,
76140 LE PETIT-QUEVILLY
Tél. : 02 35 69 67 39

+ **FACE** : Fondation Agir Contre l'Exclusion
Tél. : 02 35 81 41 20
www.fondationface.org

Recruter du public en insertion grâce au PLIE

+ **PLIE** : Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi
Valérie OURLY-GLIPPA
Responsable du PLIE
Tél. : 02 31 44 41 63 - 06 78 91 84 28
v.ourryglippa@calmec.fr

Maryline CHAUCHIS
Chargée de relation entreprises
Tél. : 06 08 49 29 07

Embaucher une personne en situation de handicap

+ **CAP EMPLOI**
Parc Athéna,
4-6 Rue Ferdinand Buisson,
14280 SAINT-CONTEST
Tél. : 02 31 93 24 24
www.capemploi-14.com

/// Être accompagné sur les démarches
de recrutement

Céline PERRIOT
Responsable Clause sociale d'insertion
Tél. : 02 31 44 42 45
c.perriot@calmec.fr

Bénéficiaire de la Prestation de Conseil en Ressources Humaines grâce à la PCRH

Stéphanie LALY
Chargée de mission entreprises,
Tél. : 02 31 44 98 16
s.laly@calmec.fr

Travailler avec une entreprise à temps partagé

+ **FESTOUFLEX**
Tél. 06 03 81 24 08
www.festou-flex.fr

+ **PROGRESSIS** :
Tél. 07 48 88 68 31
www.progressisge.fr

Adhérer aux Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification du territoire

+ **BTP JOBS**
La Maison du Bâtiment
6 Rue des Mouettes,
14000 CAEN
Tél. : 06 61 03 19 00
www.geiq-btp-normandie.fr

+ **GEIQ PEP'S**
Antenne de CAEN
6 boulevard Georges Pompidou
14000 CAEN
Tél. : 02 31 95 10 87
www.geiq-peps.com

+ **GEIQ EMPLOI ET HANDICAP**
Antenne Normandie
6 boulevard Georges Pompidou
CAEN 14000
Tél. : 07 85 97 63 31
www.geiq-emploiethandicap.com



ATTIRER LES CANDIDATS

/// Offre d'emploi attractive et e-réputation

+ **Pôle Emploi**
www.pole-emploi.fr/region/normandie/

+ **APEC**
Les Rives de l'Orne,
15 Av. Pierre Mendès France,
14000 CAEN
Tél. : 08 09 36 12 12
www.apec.fr

+ **Caen Normandie Développement**
Les Rives de l'Orne,
19 Av. Pierre Mendès France,
14000 CAEN
Tél. : 02 14 61 01 60
www.caennormandiedveloppement.fr

+ **Chambre des Métiers et de l'Artisanat
de Normandie :**
2 Rue Claude Bloch,
14000 CAEN
Tél. : 02 31 95 42 00
www.cma-normandie.fr

+ **Chambre de Commerce et de l'Industrie**
1 Rue René Cassin,
14280 SAINT-CONTEST
Tél. : 02 31 54 54 54
www.caen.cci.fr

/// Être signataire de la fabrique de compétences

+ **L'Agence de l'orientation et des métiers
de Normandie :**
Antenne de Caen Cideme
1 Pl. de l'Europe
14200 HÉROUVILLE-SAINT-CLAIR
Tél. : 02 32 18 82 80
www.parcours-metier.normandie.fr/agence-orientation
www.destination-metier.fr/presentation-destination-metier



INTEGRER ET FIDELISER

+ **ARACT Normandie**
12 Rue Ferdinand Buisson,
14280 SAINT-CONTEST
Tél. : 02 31 46 13 90
www.normandie.aract.fr

+ **HANDYJOB**
1022 Rue Antoine de St-Exupéry,
14760 BRETTEVILLE-SUR-ODON
Tél. : 02 50 22 00 09
www.handyjob.fr

Pour plus d'informations et conseils sur
ce guide ou pour tout renseignement
complémentaire :

Stéphanie LALY
Chargée de mission Entreprises
02 31 44 98 16
s.laly@calmec.fr





CIDEME, 1 place de l'Europe • 14200 HEROUVILLE-SAINT-CLAIR
Tél. : 02 31 39 39 00 • Email : contact@calmec.fr

www.calmec.fr



**PRÉFET
DU CALVADOS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*