



**PRÉFET
DU HAUT-RHIN**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Service Public pour l'Emploi Local

SPEL

Thann-Guebwiller

C'EST QUOI UN SPEL ?

Le service public de l'emploi local est une dynamique impulsée par le Préfet du Haut-Rhin pour réunir les acteurs de l'emploi d'un même bassin afin qu'ils puissent œuvrer ensemble à la recherche de solutions.

Le SPEL de Thann-Guebwiller s'est réuni sous l'égide du sous-préfet de cet arrondissement afin de mener des actions locales pour tenter de réduire les tensions sur le recrutement. Différents groupes de travail ont été identifiés, dont celui lié à la Marque Employeur auquel ont participé France Travail, Cap Emploi, France Chimie Grand Est, l'UMIH, la CAPEB et l'ADIRA.

La thématique est vaste et les besoins souvent différents et propres à chaque secteur d'activité et taille d'entreprise. Aussi avons-nous choisi, au travers de ce document, de partager des liens et informations utiles qui vont permettre à chaque entreprise de travailler sur ce sujet. Nous l'avons étoffé de suggestions, issues de l'expertise et de l'expérience des participants au groupe.

Bonne lecture !

PRÉAMBULE

Dans son rapport intitulé « Comment expliquer les difficultés de recrutement anticipées par les entreprises » publié en juin 2022, France Stratégie précise que « les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs ont augmenté continuellement entre 2016 (32%) et 2019 (50%) ».

Côté entreprise, deux principales raisons à ce phénomène : l'inadéquation du profil des candidats (manque d'expérience professionnelle, de formation, de compétences...) et, plus largement, un nombre insuffisant de candidats. Les candidats eux « peuvent de leur côté être notamment freinés par les conditions de travail (pénibilité), les conditions d'emploi (nature du contrat, équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle), le niveau de rémunération ou la distance entre le travail et le domicile ».

Ce contexte impacte fortement l'activité des entreprises : « en 2018, les offres abandonnées faute de candidat ont ainsi représenté 4,9% de l'ensemble des offres d'emploi déposées à France Travail (dont environ 150 000 recrutements très difficiles), et dépassent en 2022 les 6% ».

Les enquêtes menées par France Travail permettent d'identifier les secteurs particulièrement impactés par les difficultés de recrutement : métiers qualifiés de l'industrie et de la construction, métiers de l'informatique, de la santé et de l'aide à la personne.

Un extrait du résumé permet à lui seul de comprendre l'importance aujourd'hui pour une entreprise de travailler sur sa Marque Employeur.

En effet, le rapport fait le constat que « les facteurs non observés liés notamment à l'activité interne de l'entreprise semblent jouer un rôle important dans l'explication des difficultés de recrutement exprimées. En conséquence, la réponse aux difficultés de recrutement anticipées devrait surtout être pensée en termes d'actions ciblées en direction des établissements prévoyant ces difficultés ».

Et d'ajouter : « il s'agirait notamment de comprendre les raisons de cette perception, alors que des entreprises de taille, de localisation et de secteur similaires n'expriment pas les mêmes difficultés. Outre les questions propres à l'entreprise comme la gestion des ressources humaines, la qualité du management et la réputation de l'employeur, l'accompagnement de l'entreprise devrait s'appuyer sur des actions spécifiques aux métiers pour lesquels les recrutements apparaissent les plus problématiques ».

QU'EST-CE QU'UNE MARQUE EMPLOYEUR ?

La Marque Employeur désigne l'ensemble des problématiques d'image de marque liées à la gestion des ressources humaines et au recrutement d'une entreprise. Elle joue un rôle-clé pour le recrutement, l'évolution des salariés et la réputation globale de l'entreprise.

La Marque Employeur est inscrite dans l'ADN de l'entreprise, dans ses activités et son collectif de travail.

Elle touche à la fois la gestion des ressources humaines et le marketing et la communication. Elle correspond à l'ensemble des éléments qui constituent la réputation d'une entreprise : l'image en interne et la réputation en externe.

Elle a trois principales composantes :

- Expérience Candidat
- Expérience collaborateur
- Offre RH

Elle a pour but de répondre à trois problématiques majeures auxquelles font face les organisations : l'attractivité, la fidélisation et l'engagement.

Une Marque Employeur efficace respecte 6 caractéristiques :

- Authenticité
- Visibilité
- Lisibilité
- Mémorabilité
- Cohérence
- Transparence

Il est primordial que la Marque Employeur soit impulsée par la direction, en lien avec les collaborateurs. Les actions menées en interne doivent également servir en externe, afin d'attirer, recruter, intégrer et fidéliser les collaborateurs.

Travailler sur sa Marque Employeur est donc essentiel pour attirer et fidéliser les collaborateurs.

COMMENT TRAVAILLER SA MARQUE EMPLOYEUR ?

Utiliser les guides et outils disponibles

Mobilisés sur le sujet, les OPCO (Opérateurs de Compétences) ont édité des guides et proposent des ateliers. De nombreux autres outils, élaborés par des différents acteurs du domaine des ressources humaines, existent.

Vous retrouverez en annexe les liens utiles que nous avons pu référencer.

Mobiliser les aides disponibles pour un appui personnalisé

Il est également possible de bénéficier de la PCRH (Prestation de conseil en ressources humaines). Cette dernière, co-financée par l'Etat et mise en œuvre par les OPCO, est destinée aux TPE PME et leur permet d'accéder à une prestation de conseil pour des besoins ponctuels visant les ressources humaines. Elle conduit à un accompagnement personnalisé pour :

- Rendre l'entreprise plus performante dans la gestion de ses ressources humaines, en lien avec sa stratégie et son développement
- Construire les outils dont elle a besoin, l'aider à structurer ses démarches et son plan d'action
- Assurer l'autonomie de l'entreprise en lui permettant de s'approprier les outils développés.

La Marque Employeur fait partie des thèmes qui peuvent être accompagnés au travers de la PCRH.

Les structures de l'ESS (Economie Sociale et Solidaire) peuvent quant à elles mobiliser le DLA (dispositif local d'accompagnement), qui permet aux associations employeuses, structures d'insertion par l'activité économique et autres entreprises d'utilité sociale de bénéficier d'accompagnements sur mesure afin de développer leurs activités, de les aider à se consolider et à créer ou pérenniser des emplois.

Retrouvez les informations sur :

PC RH :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/tpe-pme/gerer-mes-ressources-humaines/prestation-conseils-rh>

DLA :

- Présentation du dispositif : <https://www.info-dla.fr/>

Enfin, lorsque le besoin concerne des entreprises d'une même branche, il est aussi possible de mobiliser un EDEC (Engagement développement de l'emploi et des compétences).

POUR ALLER PLUS LOIN !

Au-delà de la construction de la Marque Employeur, plusieurs dimensions importantes sont à prendre en considération pour réduire les tensions en recrutement.

Travaillez sur le sujet QVCT et la RSE

- La QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail)

La QVCT a fait son entrée dans le code du travail le 31 mars 2022 et place l'amélioration du travail et des conditions dans lesquelles il est réalisé au cœur des démarches de type QVT (Qualité de vie au travail).

Le but est d'améliorer collectivement la façon de travailler dans un établissement.

L'objectif est double : favoriser le développement des personnes et la performance des organisations. Tout ceci permet d'être porteur de sens au travail !

Après plus de deux ans de crise liée au Covid-19, la relation au travail et les conditions de l'engagement des salariés sont questionnées de multiples façons : quête de sens et de reconnaissance, changement des attentes pour les salariés, recherche de nouveaux équilibres (entre vie personnelle et vie professionnelle ; mode de management...) pour les entreprises pratiquant le télétravail.

Les démarches QVCT se veulent opérationnelles (proposer des améliorations concrètes), participatives (toute l'entreprise y participe) et centrées sur le travail (l'amélioration bénéficie à tous : salariés, direction, clients).

Les démarches QVCT sont structurées autour de trois principes d'action :

- parler du travail pour l'améliorer ;
- partager les préoccupations techniques, sociales, économiques dans l'entreprise ;
- expérimenter concrètement des projets (l'aménagement d'un atelier, un déménagement, un nouvel équipement numérique, une réorganisation...) en prenant en compte l'avis des salariés.

Acteur national pour l'amélioration des conditions de travail, l'ARACT accompagne les entreprises dans le déploiement de la QVT- QVCT.

Pour de plus amples informations : <https://semaineqvt.anact.fr/>

- La RSE

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. C'est donc la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable.

La stratégie RSE d'une entreprise vise à considérer sa performance globale sous les trois angles : économique, sociétal et environnemental.

Les entreprises intéressées pour initier ou développer leur démarche RSE peuvent se tourner vers Initiatives Durables (<https://www.initiativesdurables.com/>). Créée en 2004, cette association est animée par des professionnels de l'économie responsable.

Ouvrez les portes de votre entreprise

La découverte des métiers, de l'entreprise, du cadre de travail est une étape primordiale pour susciter les vocations et attirer les talents. Les acteurs de l'emploi organisent très souvent des visites avec des demandeurs d'emplois. N'hésitez pas à ouvrir vos portes pour valoriser vos métiers !

Faites essayer vos métiers ! Pensez également à mobiliser le dispositif « immersion facilitée », outil de France Travail qui permet de référencer les postes pour lesquels vous pouvez proposer une immersion.

Pour mémoire, d'autres partenaires du Service Public de l'Emploi (Mission locale, Cap emploi) vous accompagnent dans la mise en œuvre de PMSMP (Prestation de Mise en Situation en Milieu de Travail) qui ont pour objet de découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel, ou initier une démarche de recrutement.

Explorez le vivier des sortants de formation professionnelle

Notamment destinée aux demandeurs d'emplois, la formation professionnelle continue offre des passerelles vers les métiers qui recrutent.

Il est fort probable que des formations amenant à vos métiers existent ! Et si ce n'était pas le cas, il est possible de monter des parcours ad hoc, adaptés à vos besoins.

Pour étudier cette piste, rapprochez-vous de vos interlocuteurs France Travail, Mission Locale, Cap emploi.

Accueillez des personnes en situation de handicap

Un jour un métier en Action, Duo Day... de nombreux dispositifs vous permettent de faire découvrir vos métiers aux demandeurs d'emploi en situation de handicap. Au quotidien, les conseillers Cap emploi sont à vos côtés pour vous accompagner dans l'adaptation du poste aux restrictions de vos futurs collaborateurs. Les solutions existent !

Travaillez sur la prévention des risques

La prévention est un outil de performance de l'entreprise.

- La prévention permet de réduire les coûts (directs et indirects) par la diminution du nombre d'accidents du travail et des maladies professionnelles qui, chaque année, impactent les entreprises
- L'amélioration des conditions de travail augmente la productivité ;
- La mise en place d'une « culture prévention » permet de dynamiser le collectif de travail. La performance globale de l'entreprise est positivement impactée par les démarches d'amélioration continue qui permettent d'intégrer les dernières évolutions tant technologiques que dans les modalités de travail.
- Le bien-être des salariés est un enjeu de performance durable.

La prévention des risques professionnels est un investissement, sous réserve de l'intégrer pleinement dans tous les processus décisionnels de l'entreprise.

Pour plus d'informations : <https://www.ameli.fr/haut-rhin/entreprise/sante-travail/prevention/performance-entreprise>

Fidélisez vos collaborateurs

Dans le cadre des réflexions de ce groupe de travail, nous avons initié une réflexion et une enquête pour quantifier et qualifier le turn-over. Comprendre pourquoi les collaborateurs quittent l'entreprise permet aussi de travailler sur leur fidélisation et réduire ainsi le besoin de recruter pour remplacer des départs.

Sources :

- France Stratégie : [Comment expliquer les difficultés de recrutement anticipées par les entreprises](#)
- [Comment booster sa marque employeur – octopulse](#)
- [France Travail](#)
- economie.gouv.fr
- ameli.fr
- [Eurecia](#)

LIENS UTILES

Les OPCO :

- [AFDAS](#)
- [AKTO](#)

Voir aussi : [Guide Octopulse - Comment optimiser votre marque employeur - Akto](#)

- [ATLAS](#)
- [CONSTRUCTYS](#)

Voir aussi : [Matinale du 28 mars dernier : Comment attirer et fidéliser les nouveaux talents ? - Constructys](#)

- [OPCAPIAT](#)
- [OPCO2i](#)
- [OPCO Commerce](#)

Voir aussi la démarche : [Attractiv'PME \(lopcommerce.com\)](#)

- [OPCO EP](#)
- [OPCO Mobilités](#)
- [OPCO SANTE](#)

Voir aussi : [Centre de ressources | OPCO Santé \(opco-sante.fr\)](#)

- [Uniformation](#)

Le Service Public de l'Emploi :

- France Travail Thann : Stéphanie MESSARA – 03 89 35 71 59
stephanie.messara@pole-emploi.fr
- France Travail Guebwiller : Paul HANK - 06 17 46 25 23
paul.hank@pole-emploi.fr
- Mission locale Colmar : Christel LAFITTE-MAYER – 06 73 28 35 07
c.lafitemayer@missionlocalecoulmar.fr
- Mission locale Thann : Sam PETIDEMANGE - 06 41 71 59 99
spetidemange@mlthurdoller.com
- Cap emploi Thann : Malika MULLER - 06 63 30 62 38 / 03 89 41 88 12 (standard Alsace) - m.muller@capemploi68-67.com
- Cap emploi Guebwiller : Pascale RITTER - 06 60 62 75 58 / 03 89 41 88 12 (standard Alsace) - p.ritter@capemploi68-67.com

- Collectivité européenne d'Alsace : CONTACT PLUS (Partenaire délégué - Nord du territoire haut-rhinois) : Catherine DOMINE - 03 89 79 18 25 / 07 82 90 94 84 catherinedomine@contact-plus.fr
- DDETSPP du Haut-Rhin : Catherine MOTYL-MAUPAS - 06 26 85 65 11 catherine.motyl-maupas@haut-rhin.gouv.fr

Les membres du groupe de travail :

- France CHIMIE GRAND EST : Sabine ALONZI - 06 66 09 73 36 salonzi@chimie-grandest.fr
- UGA : Thierry BRICOLA – 03 89 23 65 65 corpos@artifrance.fr
- FRANCE TRAVAIL GUEBWILLER : Paul HANK – 06 17 46 25 23 paul.hank@pole-emploi.fr
- UMIH 68 : Christophe GUILLO - 06 82 92 02 21 cguillo@gmhr-hautrhin.com
- CAP EMPLOI : Pascale RITTER - 06 60 62 75 58 p.ritter@capemploi68-67.com
- ADIRA : Marie BLANCK – 06 38 62 85 82 marie.blanck@adira.com

Ressources documentaires :

- Etude « Comment expliquer les difficultés de recrutement anticipées par les entreprises ? » : <https://www.strategie.gouv.fr/publications/expliquer-difficultes-de-recrutement-anticipees-entreprises>
- Book RH dédié à l'attractivité des entreprises : <https://www.adira.com/actualites/favoriser-lattractivite-des-entreprises-lancement-du-book-rh/>
- Boîte à outils génération industrie : <http://www.generation-industrie.net/fiches>
- Marque Employeur Territoriale (projet porté par l'ADIRA, actuellement en cours de construction) que vous pouvez découvrir page 4 du [document ci-après](#)
- Publications de l'ANACT (voir [ici](#)) et notamment le sondage « [les actifs et le sens du travail](#) » publié en juin 2022
- France Travail – « qu'est-ce que la Marque Employeur ? » <https://www.pole-emploi.fr/employeur/des-conseils-pour-gerer-vos-ress/quest-ce-que-la-marque-employeur.html>

- Qu'est-ce que la RSE : Qu'est-ce que la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ? - <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/responsabilite-societale-entreprises-rse>

L'ANACT a également publié d'autres outils :

- <https://grandest.aract.fr/15-propositions-pour-ameliorer-lattractivite-des-metiers-de-la-proprete-et-fideliser-le-personnel>
- <https://grandest.aract.fr/15-propositions-pour-fideliser-les-salaries-en-boulangerie-patisserie-artisanale>
- <https://grandest.aract.fr/15-propositions-pour-rester-fidele-au-metier-de-la-coiffure>
- <https://grandest.aract.fr/15-propositions-pour-entrer-dans-le-metier-de-charpentier-couvreur-et-y-rester-fidele>

PARTENAIRES DU GROUPE DE TRAVAIL

