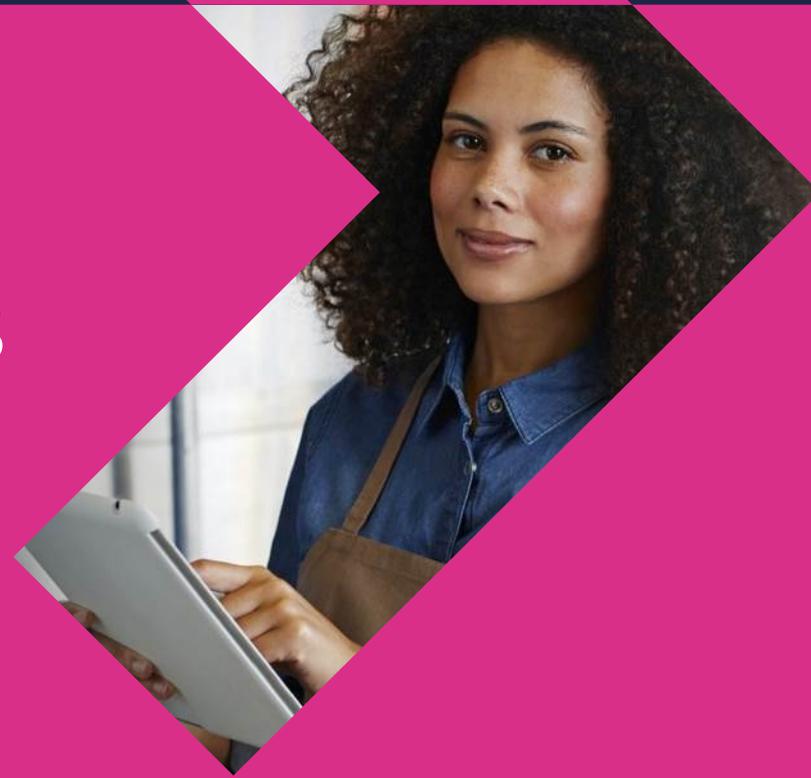


Salon des entrepreneurs
Mercredi 6 février 2019

CONFERENCE
Réussir vos premiers
recrutements



Véronique PAILLIEUX

Responsable service appui RH,
CCI Paris
vpaillieux@cci-paris-idf.fr

Karine LEPRAT

Conseiller appui RH,
CCI Paris
kleprat@cci-paris-idf.fr

Claire-Marie CHAFFIN,

Responsable coordination
CCIR Paris Ile de France
@CM_Chaf



LES TPE EN ILE DE FRANCE

Ile de France (2016) : 1 211 273 entreprises

73,9% des entreprises franciliennes n'ont aucun salarié

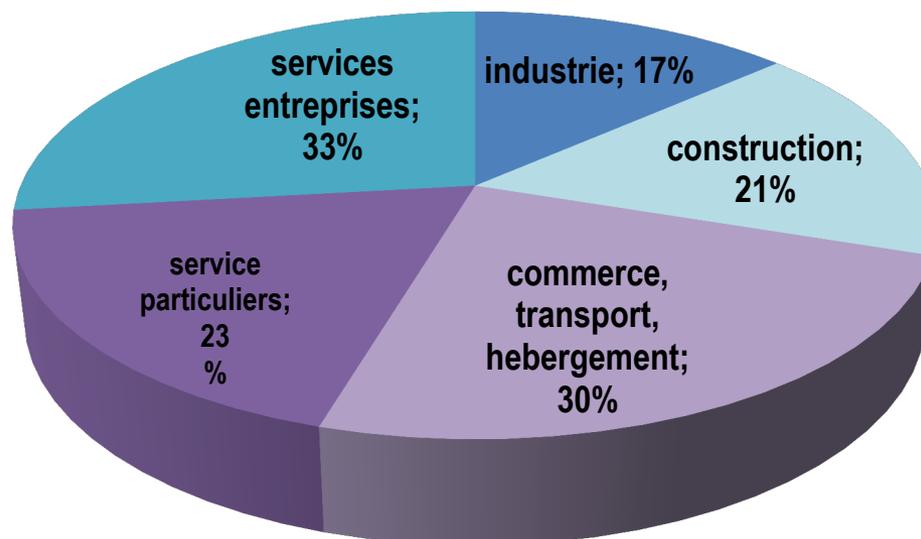
320 734 entreprises emploient au moins 1 salarié

83,8% = 1 à 9 salariés

64% = entreprises des services, 20% = commerce, 10% = construction

Plus de 50% des offres
enregistrées Pole Emploi
= entreprises < 50 sal.

En 2016, 12 332 défaillances d'entreprises
pour 162 155 entreprises créées



Sources : Direccte IdF – Chiffres clés 2018

CCI Paris IdF Crocis - Chiffres clés 2018

ENJEUX DU RECRUTEMENT



Embaucher = investir

⇒ **examiner l'opportunité**

coût économique / avantage concurrentiel - production ...

Enjeux

Image de l'entreprise

Repérer et attirer les talents
nécessaires à l'entreprise

Bénéfice

Apport de ressources pour répondre
à une demande

Facteurs de risques

Manque de compétences clés

Désorganisation possible

Départ d'une personne à peine arrivée

Un recrutement raté n'est pas exceptionnel :

71% des DRH ont déjà fait une erreur de recrutement

36,1% des CDI sont rompus avant le premier anniversaire. Ce taux monte à 45,6% chez les salariés de moins de 24 ans.

1 recrutement sur 8 est perçu comme un échec

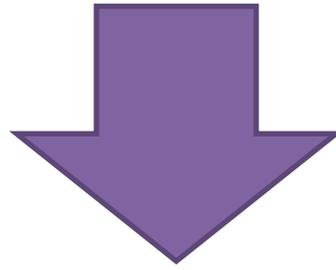
et **50% des entreprises jugent leur processus de recrutement inefficace**

Et coute cher (coûts directs et indirects)

52% DRH – un recrutement inadapté cause une baisse de productivité chez les autres collaborateurs et 27% pensent que cela pèse sur le moral des équipes.

>> COMBIEN?





COÛT LIÉ AU PROCESSUS D'UN RECRUTEMENT AVEC PHASE D'INTÉGRATION

Entre 15 à 25% du salaire brut annuel de la personne embauchée

Ex : Pour une rémunération à 2000 € brut/mois soit 24000 €/an - 4800 € (si 20%) de coût lié au processus

COÛT D'UN MAUVAIS RECRUTEMENT

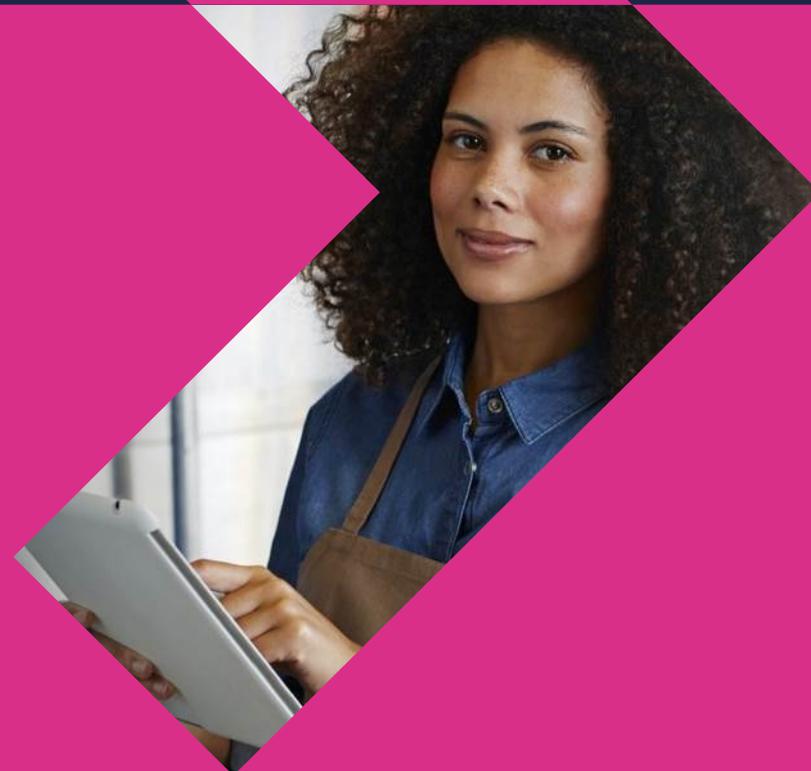
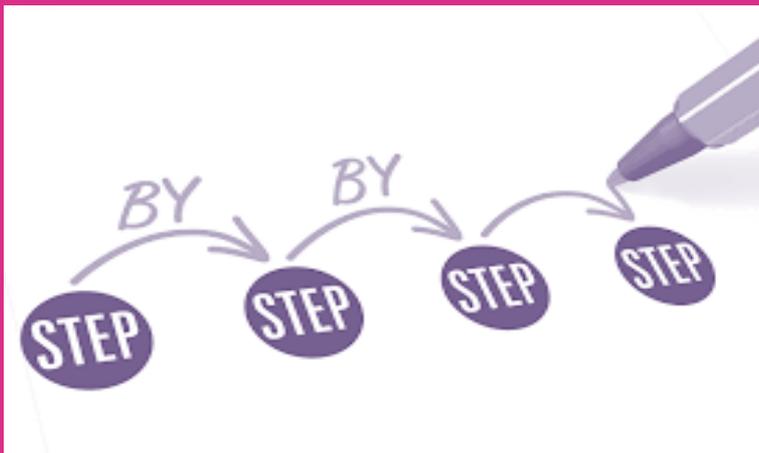
Estimé au minimum à 1,5 fois le salaire chargé voire 3 fois (procédure de rupture, perte d'exploitation)

Ex : pour une rémunération à 2000 € brut/mois (ou 2470 € chargé) - Pour 1 mois de présence, le coût est estimé à $2470 \times 3 = 7410$ €



Auquel il faudra rajouter le coût d'un nouveau recrutement

LES ETAPES DU RECRUTEMENT



LES ETAPES DU RECRUTEMENT

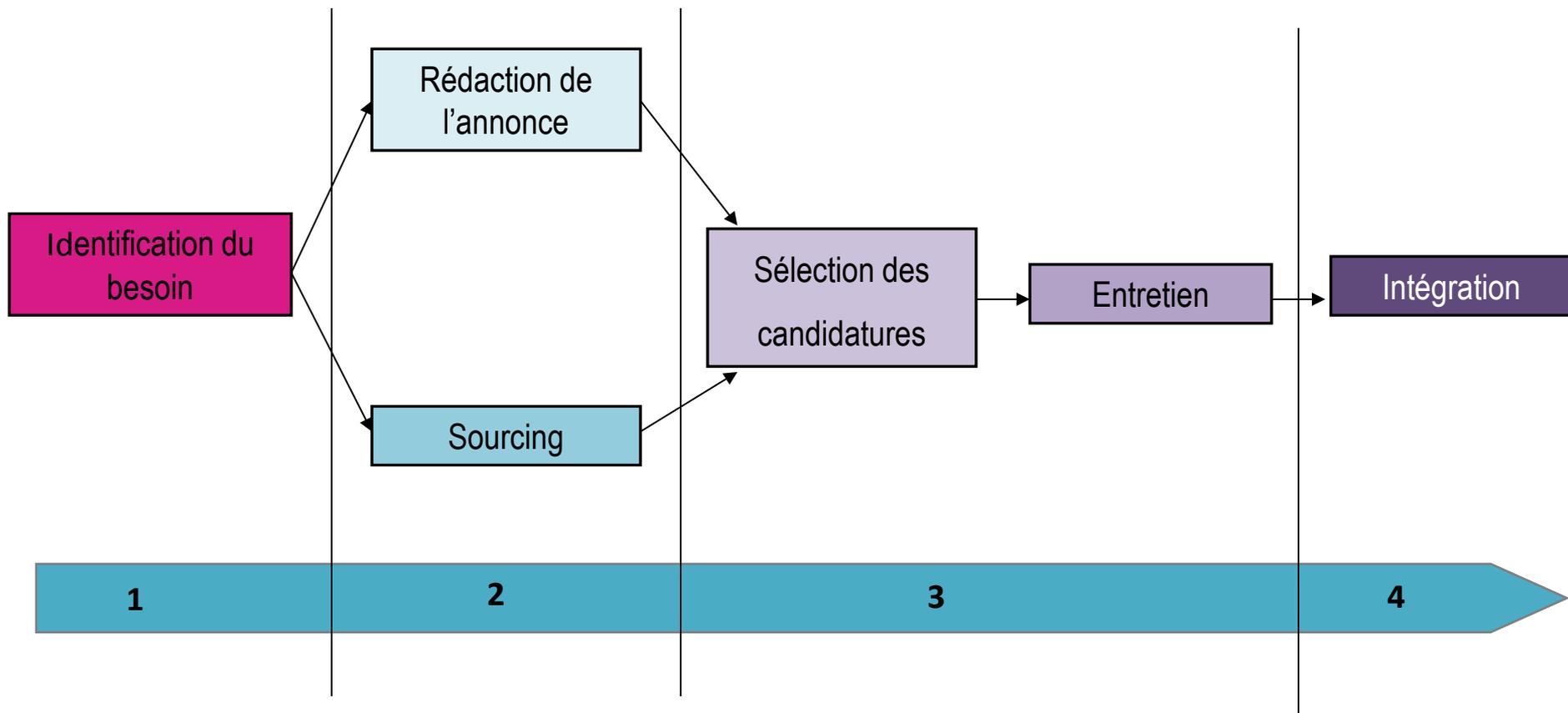
- ▶ LE RECRUTEMENT NE S'IMPROVISE PAS !



Respecter le processus
de recrutement
Anticiper votre besoin



LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT



PHASE 1 : BIEN IDENTIFIER SON RECRUTEMENT EN AMONT



SE POSER LES BONNES QUESTIONS

- Pour quelle raison ai-je besoin de compétences ?
- Quelle est le motif, la raison du recrutement ?
(Motif accidentel ? stratégique? temporaire ?)
- Quel est l'enjeu du recrutement pour notre entreprise, que se passe t- il si je ne fais rien ?
- Comment se situe ce recrutement par rapport au développement de mon entreprise, de l'organisation envisagée? Quels impacts sur mon organisation ?
- Recruter, est-ce une solution ?
- Réorganisation interne, appel à sous-traitance, conseil externe, apport de compétences en temps partagé, ...
- Quelles seront les missions et activités du nouveau salarié ?
Quels seront ses objectifs ?



Toutes ces questions pour valider 2 étapes

1ère étape : Analyser le besoin

Les questions spécifiques à se poser en amont pour valider la décision de recrutement

2ème étape : Définir le profil du poste et du candidat

A l'issue de cette 1ère phase, deux outils incontournables :

- la fiche de poste
- la grille de compétences essentielles (pour éviter de rechercher le mouton à 5 pattes)

ASTUCES:



- Associer les différents acteurs du recrutement à la définition du poste et du profil (on ne recrute pas seul si on peut)
- Consacrer le temps nécessaire à cette étape, on prend son temps on formalise
- Pas d'improvisation, ni de précipitation
- En cas d'échec on analyse le pourquoi

PHASE 2 : « SOURCER » LES CANDIDATS



RÉDACTION DE VOTRE ANNONCE

EXERCICE IMPORTANT !

savoir ce que l'on veut avoir et ne pas avoir & quelle est sa cible

Quelques conseils pratiques

- Importance du titre : 1er élément de fléchage , clair et précis
- Etre précis sur la rédaction du profil, les missions
- Donner envie aux candidats de postuler « **Attractivité** »
- Limiter la liste des qualités personnelles et éviter celles galvaudées ("dynamique", "sens du relationnel", "motivé" - tout le monde est motivé)
- Et n'oubliez pas d'indiquer comment postuler



Prendre le temps de travailler son attractivité : lister vos points forts, vos caractéristiques – pas de complexe !!! Travailler votre marque employeur

LE POINT DE VUE DES CANDIDATS

Ce qui attire les candidats

L'OFFRE D'EMPLOI

Quels sont les trois éléments auxquels vous prêtez le plus d'attention dans une offre d'emploi ?

| | | | |
|---|---|------------------------------------|-----|
| 1 | 📄 | LE DESCRIPTIF DU POSTE, LA MISSION | 55% |
| 2 | 📍 | LA LOCALISATION DU POSTE | 53% |
| 3 | 👤 | LES COMPÉTENCES DEMANDÉES | 43% |
| 4 | ☰ | L'INTITULÉ DU POSTE | 36% |
| 5 | 💰 | LE SALAIRE | 24% |

L'ENTREPRISE

Quels sont les trois éléments auxquels vous prêtez le plus d'attention dans le choix d'une entreprise à laquelle vous postulez ?

| | | | |
|---|---|-----------------------------------|-----|
| 1 | 🏢 | SON SECTEUR D'ACTIVITÉ | 72% |
| 2 | 📢 | SA RÉPUTATION | 47% |
| 3 | 😊 | SES VALEURS | 44% |
| 4 | 🏢 | SA TAILLE (PME, GRAND GROUPE,...) | 33% |
| 5 | 📈 | SA BONNE SANTÉ ÉCONOMIQUE | 31% |

Les candidats se renseignent en ligne sur les entreprises...

82%

des candidats se renseignent avant de postuler

59%

des candidats ont déjà abandonné une candidature suite aux infos trouvées

77%

des candidats ont, au contraire, postulé grâce à celles-ci

83%

des recruteurs se renseignent en ligne sur les candidats

! Ce qui attire les candidats : la mission avant le salaire

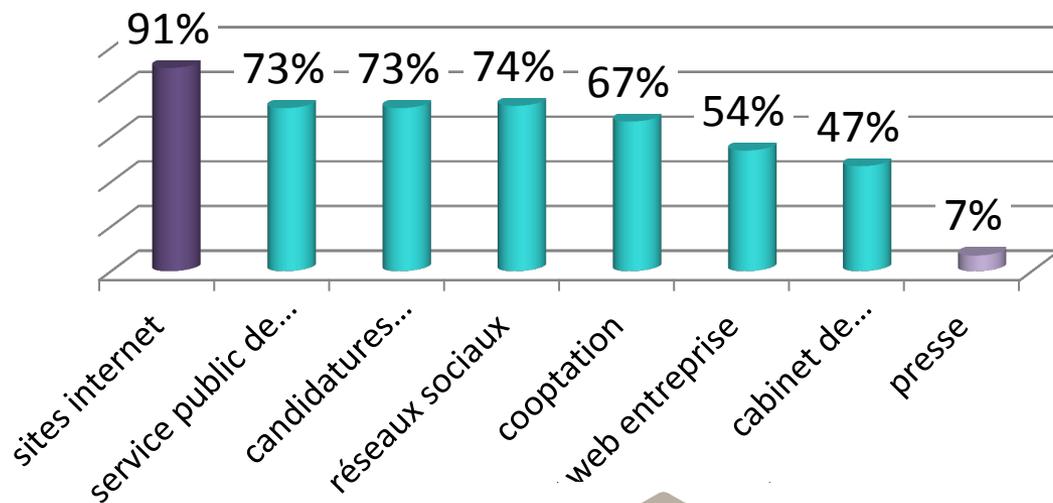
82 % des candidats font des recherches en ligne sur une entreprise avant de postuler. Les résultats trouvés, principalement via les moteurs de recherche comme Google (69 %), influencent d'ailleurs fortement leur candidature (à 81 %). Au point que 63 % des répondants ont déjà abandonné l'idée de postuler à une annonce suite aux informations glanées en ligne sur l'entreprise... Mais 77 % ont en revanche postulé grâce à ces informations ! De quoi appuyer l'importance de la marque employeur.

Les mentions interdites :

- La limite d'âge maximale
- Des allégations fausses ou susceptibles d'induire le candidat en erreur (description du poste, rémunération, avantages ..)
- Un texte en langue étrangère
- Une formule discriminatoire fondée sur le sexe, l'origine, les mœurs, la situation de famille, l'état de santé, l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, une religion à un syndicat ou à un parti politique



DIFFUSER SON ANNONCE



leboncoin.fr
vendez, achetez, près de chez vous

Keycoopt



Classement utilisation candidats vs recruteurs

| | ACTIFS | | RECRUTEURS | |
|--------------------------------------|--------|--------|------------|--------|
| | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 |
| SITES INTERNET D'OFFRES D'EMPLOI | 1 96% | 1 93% | 1 91% | 1 91% |
| SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI | 2 55% | 1 57% | 1 73% | 2 77% |
| RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS | 3 53% | 4 34%* | 2 74% | 3 70%* |
| CANDIDATURES SPONTANÉES | 4 50% | 3 48% | 1 73% | 1 73% |
| COOPTATION / RÉSEAU PERSONNEL | 5 50% | 5 31% | 5 67% | 1 71% |
| CABINETS DE RECRUTEMENT | 6 26% | 2 32% | 7 47% | 4 48% |
| SITE INTERNET ENTREPRISES / CARRIÈRE | 7 20% | 6 33% | 4 54% | 7 56% |
| RÉSEAUX SOCIAUX PERSONNELS | 8 9% | 3 34%* | 1 30% | 1 70%* |
| PRESSE | 9 8% | 9 10% | 9 7% | 9 5% |

Le jobboard, outil le plus utilisé par les candidats et les recruteurs



QUELS SUPPORTS CHOISIR ??

A chaque recrutement il faut se poser certaines questions pour voir quels vecteurs seront les plus pertinents

- Quel est mon secteur d'activité ?
- Quels sont les profils que je recherche ? (niveau de responsabilité, âge, secteur géographique, rareté de la profession...)
- Quelle est la taille de mon entreprise ?
- Quel est mon objectif (recrutement immédiat et/ou image de l'entreprise) ?
- Quel est mon budget ?

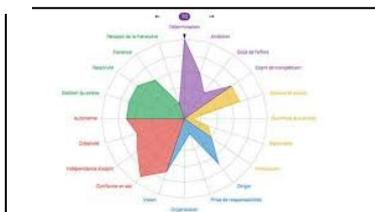
PHASE 3 : SELECTIONNER SON FUTUR COLLABORATEUR



EVALUER LES COMPÉTENCES



**Entretien
téléphonique**



Test de personnalité

**Entretien en face à
face**



k27132965 www.fotosearch.com

Vérification des références



Mise en situation



Objectif de l'évaluation des compétences :

- trouver le bon candidat pour le bon poste
- évaluer ce qui a été identifié comme essentiel lors de l'identification du besoin

Evaluer si le candidat est compatible avec le poste proposé (compétences, motivation), avec son environnement (contexte, équipe, valeurs)

Conseil !

Ayez toujours à portée de main son profil de poste et sa grille de compétences pour faire le lien avec l'outil,

Privilégiez les éléments concrets et factuels pour valider, et pensez à tout vérifier

ASTUCES POUR LE 1^{ER} TRI DES CANDIDATURES

- ✓ Regarder le fond mais aussi la forme
- ✓ Faire le tri à 2 de préférence
- ✓ Revoir le diagnostic des besoins, au cas où il existerait un manque ou un excès de candidatures ;
- ✓ Attention au timing, ne pas laisser passer trop de temps entre la réception et la sélection ;
- ✓ Ne pas se focaliser sur le titre, qui peut cacher des réalités différentes. Privilégier les éléments concrets du dossier



Bien préparer en amont l'entretien

- Une trame d'entretien
- Les questions pour valider les compétences du candidat
- Vérifier toutes les informations données par le candidat
- Prévoir du temps

Attention aux questions que vous allez poser

- Uniquement pour but de valider les compétences du candidat.
- Un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé (diplôme, expérience prof)
- Pas de question d'ordre privé (dossier scolaire, état de santé, grossesse, situation financière..)

Comment évaluer la sincérité du candidat ?

Pistes :

- Formulations différentes des mêmes questions au cours de l'entretien avec recoupement des réponses
- Demande d'exemples concrets pour illustrer les propos
- Vérifier (diplôme, références....)
- Recours à des tests de personnalité
- Attention Point juridique

Article L. 1221-8 - Code du Travail

(Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007)

Techniques d'aide au recrutement

Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard.

Les résultats obtenus sont confidentiels.

Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

Article L. 1221-9 - Code du Travail

(Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007)

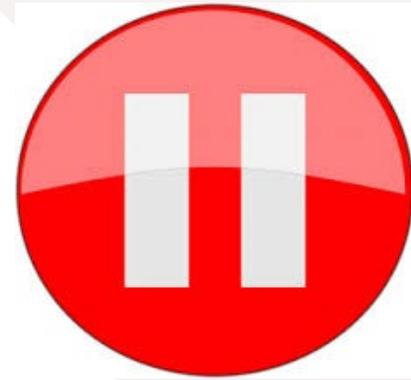
Information du candidat

Aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

=> Pensez à avoir l'accord du candidat avant de faire une prise de référence

ARRET SUR IMAGE

QUELQUES AIDES AU RECRUTEMENT



RAPPEL SUR LES CHARGES SOCIALES

La rémunération des salariés donne lieu au versement de prélèvements obligatoires, ces contributions sont dues selon les cas par l'employeur (**part patronale environ 40 à 50% du salaire à ajouter au brut**) et/ou par le salarié (**part salariale, environ 25% à déduire du brut**).

Sont dues par tous les employeurs les cotisations de : sécurité sociale (part patronale : environ 30 % du salaire ; part salariale : 7,3 %), retraite complémentaire, assurance chômage, formation professionnelle, taxe d'apprentissage, CSG, CRDS.

L'employeur est responsable du paiement



Simulateur du coût d'une embauche : <https://les-aides.fr/embauche>

Rappel ! Le montant du **SMIC** brut horaire est fixé à 10,03 €, soit 1 521,22 € Bruts pour 151,67h/mois.

Salarié cadre – 3748 € brut mensuel (entreprise de moins de 20 salariés)

- ▶ Charges patronales : **1 233,44€**
- ▶ Charges salariales : 671,31 €
- ▶ Total des cotisations : 1904,7€
- ▶ Salaire net - 2969,9€
- ▶ Salaire chargé : **4981,44€**

Attention vérifier ce que prévoit votre convention collective



LES AIDES À L'EMBAUCHE

Des aides dites « générales »

- Réduction pour les bas et moyens salaires
- La déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires
- Aides à la formation préalable

Des aides selon les publics

- Contrat d'apprentissage ou professionnalisation
- Emplois francs

Des aides géographiques

- ZRR
- ZRD

Des aides sectorielles :

- Jeunes entreprises innovantes
- Services à la personne.....

Un dispositif régional IDF : ARDAN



[Un site pour retrouver toutes les aides à l'emploi](#)

Réduction sur les bas et moyens salaires

| | |
|--------------------------|--|
| C'est | Réduction générale des cotisations patronales permet d'alléger les charges dues par l'employeur sur les salaires versés à ses salariés : allocations familiales, assurances maladie, maternité, vieillesse et invalidité-vieillesse. Ne sont donc pas visées à ce jour les cotisations d'assurance chômage. Dispositif zéro cotisations URSSAF pour un salaire au SMIC |
| Pour qui | Tout employeur assujetti au régime d'assurance chômage sauf particulier employeur |
| Quels salaires concernés | Pour tous les salariés en CDI ou CDD à temps plein ou à temps partiel Rémunération comprise entre 1 521,22€ et 2434 € /mois (1,6 smic) |
| Montant de la réduction | Pour les entreprises de moins de 20 salariés : Montant de la réduction : $1521,22 \times 0,2809 = 427,31\text{€}$ Pour les entreprises à partir de 20 salariés : Montant de la réduction : $1\ 521,22 \times 0,2849 = 433,42\text{€}$ |
| Formalité | Déclaratif sur le bordereau récapitulatif des cotisations BRC ou de la DSN . |



[Simulateur](#)

<https://www.declaration.urssaf.fr/calcul>

EXEMPLES CHIFFRÉS

Salarié non cadre rémunéré au SMIC base 35 heures 1 521,22€ Brut

- Charges patronales = 509,76€
- Réduction Fillon = - 427,33€ (entreprise de moins de 20 salariés)

Dont réduction de la cotisation Allocations familiales (taux de 3,45% au lieu de 5,25% pour les rémunérations jusqu'à 5324,37€) = -27,38€

Dont réduction assurance maladie/invalidité/vieillesse (taux passe de 13% à 7% pour les rémunérations jusqu'à 3804€) = - 91 €

Plus de 83 % des cotisations patronales remboursées

Coût salaire net : 1204,19€ Coût employeur : 1603,65€

Salarié non cadre rémunéré 2000€ Brut base 35 heures

- Charges patronales = 670,20€
- Réduction Fillon = - 203,18€ (entreprise de moins de 20 salariés)

Dont réduction de la cotisation AF (taux de 3,45% au lieu de 5,25% pour les rémunérations jusqu'à 5324,37€) = -36€

Dont réduction assurance maladie/invalidité/vieillesse (taux passe de 13% à 7% pour les rémunérations jusqu'à 3804€) = -120 €

Coût salaire net : 1583,20€ Coût employeur : 2467€

ZOOM SUR LES EMPLOIS FRANCS

Le principe : aider financièrement les employeurs qui choisissent d'embaucher des demandeurs d'emploi, issus de zones défavorisées en termes d'emplois, en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois entre le 1er avril 2018 et le 31 décembre 2019.

Quelles entreprises ?

Toutes les entreprises et toutes les associations affiliées à l'assurance chômage, mentionnées à l'article L. 5134-66 du Code du travail, peuvent recourir aux emplois francs

Quelles conditions remplir pour bénéficier de l'aide?

L'employeur doit embaucher en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois :

Un demandeur d'emploi, inscrit à Pôle emploi,
qui réside dans l'un des quartiers faisant partie de l'expérimentation
et n'ayant pas fait partie de l'entreprise dans les 6 mois précédant sa date d'embauche.

ZOOM SUR LES EMPLOIS FRANCS

Quelle aide ?

L'employeur bénéficiera d'une aide financière de :

- 5 000 € par an sur 3 ans pour une embauche en CDI ;
- 2 500 € par an sur 2 ans maximum pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois.

NB : Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat.

L'aide sera versée par Pôle emploi chaque semestre sur justificatif de présence

Quelles formalités ?

Demander à la personne que l'entreprise souhaite embaucher :

son attestation d'inscription à Pôle emploi mentionnant son adresse ;
un justificatif de domicile.

Vérifier que son adresse se trouve dans l'un des quartiers éligibles

Remplir [le formulaire de demande d'aide](#) et joindre les pièces fournies par le demandeur d'emploi (attestation Pôle emploi et justificatif de domicile)

NB : Les adresses mentionnées sur le justificatif de domicile et sur l'attestation de Pôle emploi doivent être les mêmes.

[Pour connaître l'ensemble des secteurs géographiques concernés](#)

ZOOM SUR LES EMPLOIS FRANCS

La personne que vous voulez recruter doit résider dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) des territoires suivants :

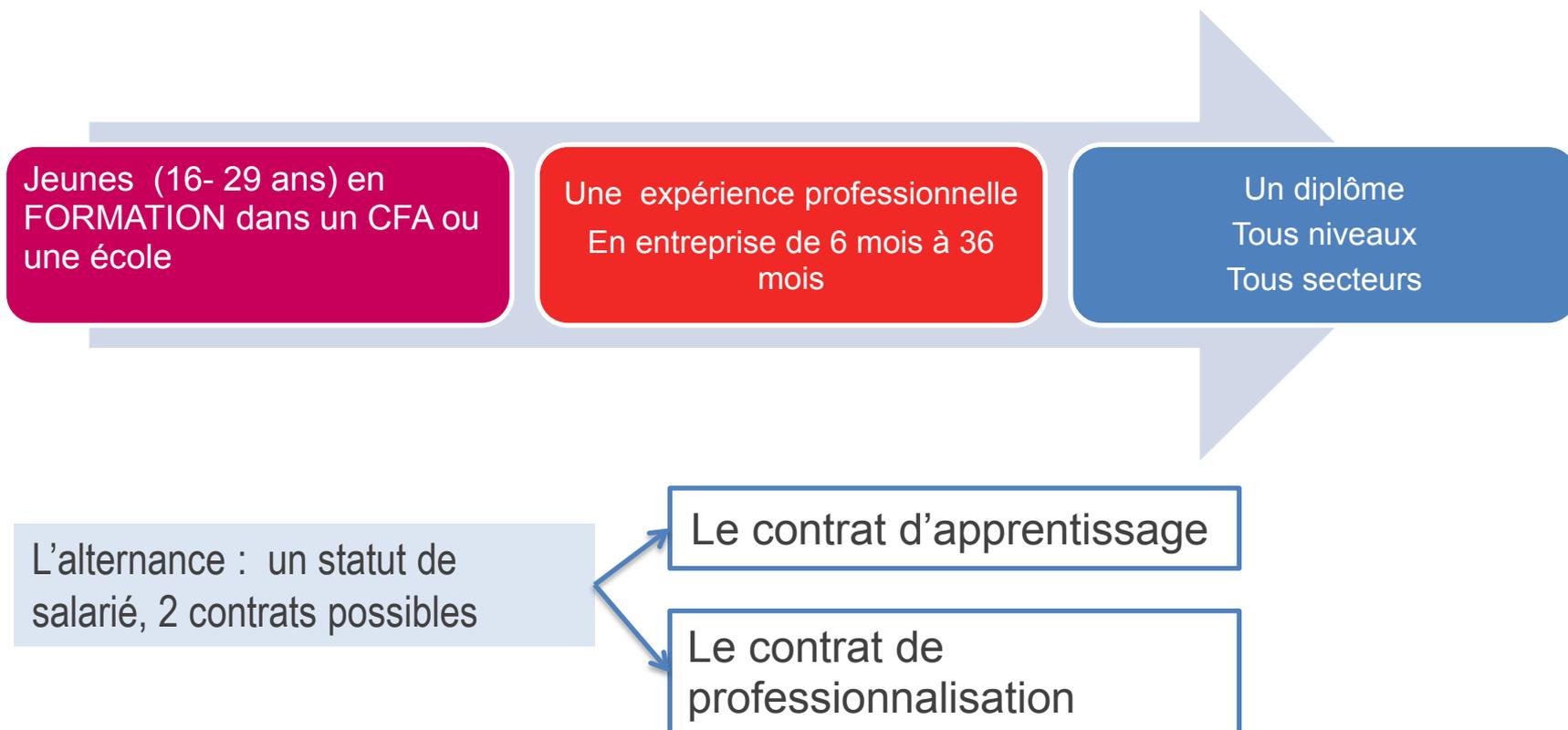
- Tout le département de Seine-Saint Denis ;
- les agglomérations de Roissy Pays de France et de Cergy-Pontoise dans le Val d'Oise ;
- le territoire de Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart englobant Évry et Grigny dans l'Essonne et la Seine-et-Marne ;
- la métropole européenne de Lille (MEL) ;
- la métropole d'Aix-Marseille-Provence ;
- la communauté urbaine d'Angers Loire Métropole

ARRET SUR IMAGE

UNE AUTRE SOLUTION D'EMPLOI : L'ALTERNANCE



L'ALTERNANCE



POINTS CLES

Vérifier votre
convention collective

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Pour l'acquisition d'un diplôme
- Jeunes de 16 à 29 ans
- CDD OU CDI - Période d'essai : 45 jours consécutifs ou non de présence effective dans l'entreprise
- Durée de 6 mois à 3 ans en fonction de la formation et du diplôme
- Salaire minimum fixé en pourcentage du Smic ou du minimum conventionnel et dépend de l'âge et de l'ancienneté (de **27%** à **100%** du smic)
- Désignation obligatoire d'un maître d'apprentissage (1 an d'expérience si même diplôme ou 2 ans dans le cas contraire)

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

- Pour une formation diplômante ou qualifiante
- Jeunes de 16 à 25 ans ou DDE âgés de 26 ans et plus
- CDD OU CDI - Période d'essai : application du droit commun
- Durée de 6 mois à 3 ans en fonction de la formation et du diplôme préparé.
- Salaire minimum fixé en pourcentage du Smic ou du minimum conventionnel et dépend de l'âge et de l'ancienneté (55% à 100% du smic).
- Désignation obligatoire d'un **tuteur**

POINTS CLES

Vérifier votre
convention collective

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Application de la réduction générale des cotisations patronales pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 smic
- Exonération totale des cotisations salariales dans la limite de 79% du smic (1202 €)
- Aide **unique** dont le montant est de maximum :
 - 4 125 € la 1ère année du contrat ;
 - 2 000 € la 2ème ;
 - 1 200 € la 3ème et 4ème année

pour les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent des jeunes préparant au + un diplôme de niveau inférieur ou égal au BAC

- Pas décompté dans les effectifs de l'entreprise.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

- Application de la réduction générale des cotisations patronales pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 smic et l'embauche de personnes âgées de 16 à 44 ans.
- Diverses aides pour l'embauche de personnes âgées de 26 ans et +
- Pas décompté dans les effectifs de l'entreprise.

ALTERNANCE

WWW.FORUM-ALTERNANCE.FR

EN PARTENARIAT AVEC



LE FIGARO étudiant



FORUM DE L'ALTERNANCE

24^e ÉDITION - LES 9/10 MAI 2019

Prenez votre avenir en main :
10 000 CONTRATS À SAISIR !

DE 10H À 18H
ATELIERS & CONFÉRENCES
ENTRÉE LIBRE

Cité des sciences et de l'industrie de Paris - M° Porte de la Villette



île de France



cité des métiers
sciences et industrie



PHASE 4 :
FORMALISER LE RECRUTEMENT

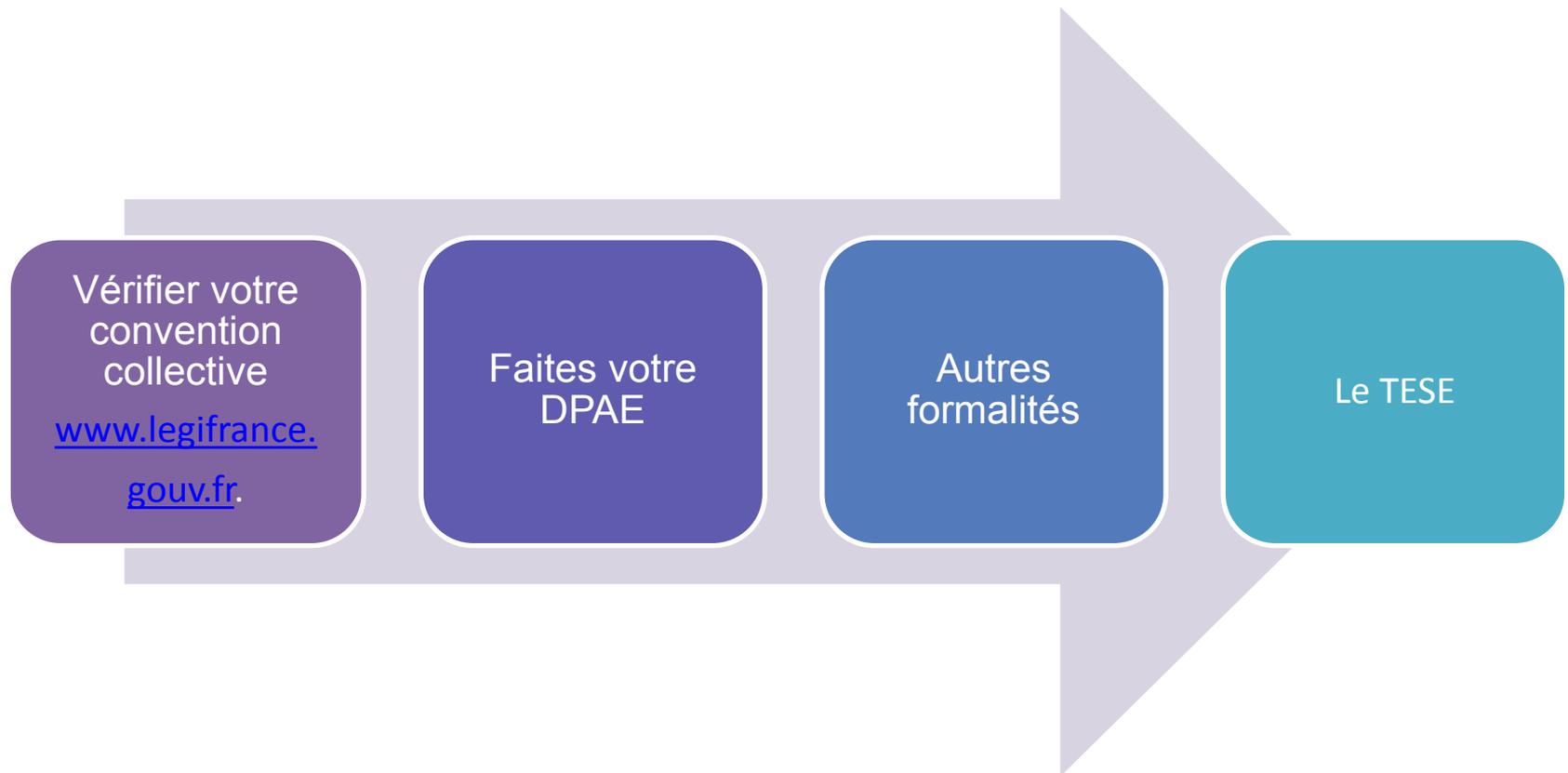


INTEGRER



LES FORMALITES

L'embauche d'un salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat, donne lieu à différentes formalités obligatoires



LES FORMALITÉS D'EMBAUCHE

Rédiger le contrat de travail

- Obligatoire pour CDD- temps partiel avec clauses obligatoires
- Conseillé pour le CDI temps plein – la période d'essai ne se présume pas

Etablir la DPAE auprès de l'URSSAF
8 jours au plus tôt avant l'embauche (6 formalités)

Site Internet : www.net-entreprises.fr

Affiliation de l'entreprise auprès d'une caisse de retraite complémentaire (Fusion AGIRC / ARRCO)

Inscription du salarié sur le registre unique du personnel (obligatoire dans chaque établissement)

Pensez aux affichages obligatoires

Planifier la Visite d'information et de prévention dans les 3 mois à compter de l'embauche effective

LE TESE – TITRE EMPLOI-SERVICE ENTREPRISE

Service gratuit de l'URSSAF de formalités d'embauche

Pour toute nouvelle embauche ou personne déjà présente dans l'entreprise

Pour toute entreprise < 20 salariés

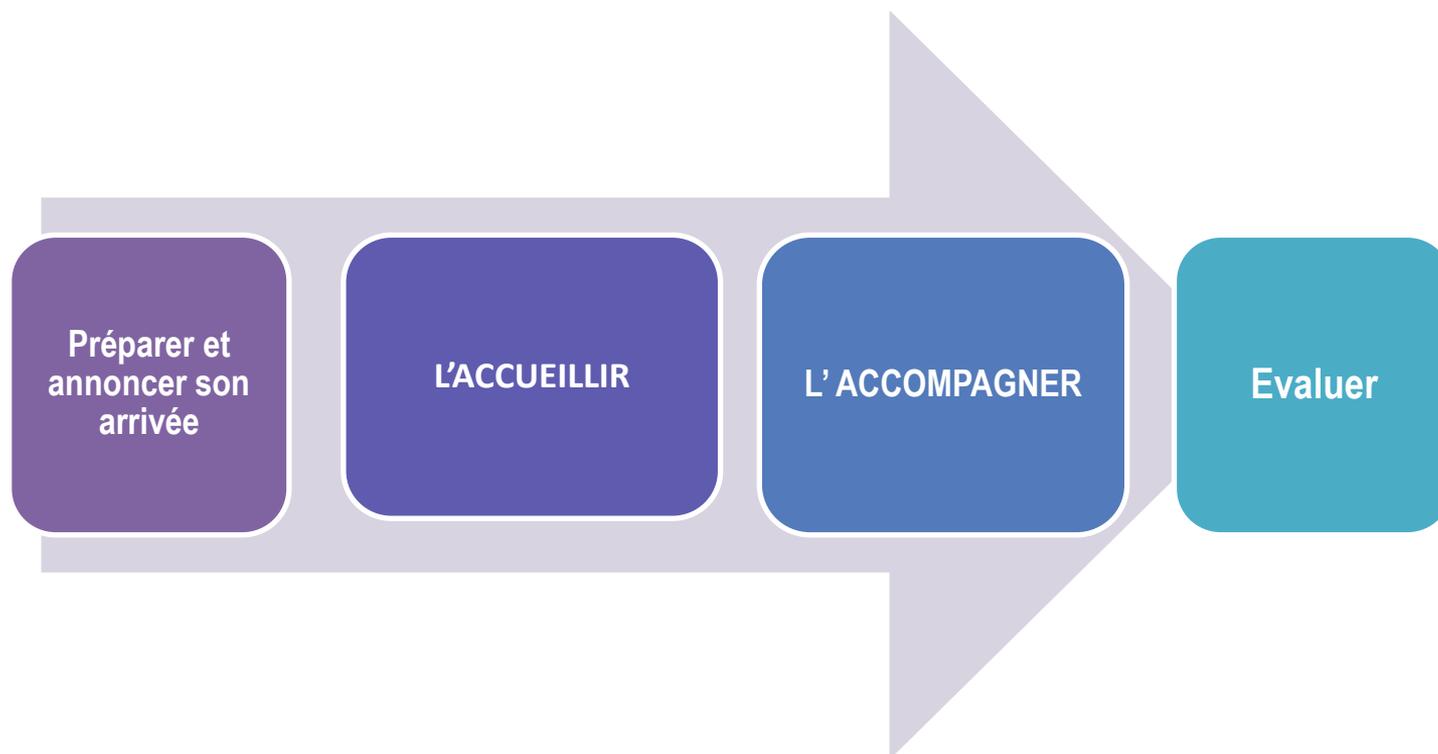
L'entreprise doit l'utiliser exclusivement pour l'ensemble de ses salariés

Permet d'effectuer :

- **La DPAE**
- **Le contrat de travail (CDI, CDD, temps plein ou temps partiel, contrat d'apprentissage jusqu'à 11 salariés)**
- **Le calcul de la rémunération à verser au salarié et les cotisations dues**
- **La remise de bulletins de paie (l'URSSAF les envoie à l'entreprise)**
- **La Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS)**



FINALISER LE RECRUTEMENT INTEGRER



TOUT COMMENCE !!

WELCOME



Accueillir et intégrer :

- Permet aux 2 parties de valider ou non le recrutement
- Conditionne le succès dans le poste et permet de procurer un fort sentiment d'appartenance du salarié
- Vérifie la motivation du nouveau collaborateur par rapport à son poste
- Confirme dans l'action la décision de recrutement

N'oubliez pas que le nouveau collaborateur va également vous évaluer ...

Des outils innovants

- Nouveaux canaux : Whats'app
- Usage de vidéos
- Entretiens dématérialisés
- Quizz et tests en ligne
- Chatbots
- Se faire connaître des candidats
- L'expérience collaborateur
- **l'IA et la réalité virtuelle**

The screenshot shows the website 'lesdigiteurs' with a dark blue header. The main content area features an article titled 'Pourquoi digitaliser la fonction RH ?'. The article text discusses how digitalization impacts HR functions, mentioning that it is essential for company operation and that digital HR tools can save time. A key message is highlighted: 'Le numérique impacte le métier du responsable des ressources humaines (RRH)'. Below the text is an image of hands stacking wooden blocks. To the right, there are social media sharing icons and a 'PARTAGER' button. At the bottom of the article, it states 'Le numérique est bénéfique à l'entreprise'. On the right side of the page, there is a sidebar with a section 'Actualité Ressources humaines' containing an 'Enquête - RH et transformation digitale' and a 'PLUS D'ACTUS RESSOURCES HUMAINES' button. At the bottom right, there is a 'Quiz : faites le test' button with a pink arrow icon.

Et si je ne recrutais pas ?



..... Ou pas tout de suite ?

Groupement d'employeur : une compétence experte régulièrement dans mon entreprise, investie à mes côtés selon mes besoins



Recours ponctuel à une compétence

- Intérim
- Freelance
- Mise à disposition
- Prêt de salarié
- Portage salarial



ZOOM SUR LE DISPOSITIF ARDAN



Vous êtes dirigeant(e) d'une TPE-PME-PMI de moins de 250 salarié(e)s avec plus de deux ans d'activité, vous voulez renforcer la compétitivité de votre entreprise et concrétiser un nouveau projet pour :

- conquérir de nouveaux marchés,
- lancer un nouveau produit,
- intégrer un nouveau savoir-faire technique,
- mettre en place une démarche qualité ou une fonction commerciale,
- structurer une nouvelle activité

➤ **ARDAN PEUT ETRE LA SOLUTION**

Ardan : Action Régionale pour le Développement d'Activités Nouvelles

Vous permet de concrétiser votre développement avec **le recrutement d'un manager de projet**, pour une mission de stage de 6 mois avec un DDE,

Le stagiaire en mission dans votre entreprise suivra parallèlement une formation au CNAM pour préparer le titre « Entrepreneur de petite entreprise »,

Le stage a une durée de 6 mois (sans prolongation) soit 910 heures dont 308 heures de formation

LE STAGIAIRE :

Toute personne de niveau au moins égal au Bac ou justifiant d'une expérience professionnelle significative. Il doit être DDE et être indemnisable par Pôle Emploi (ARE) pendant les 6 mois suivant le début du stage.

Le stagiaire recevra une allocation formation de 450€ / mois, qui vient en complément de ses indemnités Pôle Emploi et disposera d'un chéquier-formation de 1200€ TTC pour financer une action de formation complémentaire, en lien avec la mission

Grâce au soutien de la Direccte Ile de France, le coût de ce dispositif pour l'entreprise est de 1 217€ / mois, soit 7 302€ pour la mission de 6 mois.

Vous êtes un chef d'entreprise (un gérant, un directeur ...) et vous souhaitez concrétiser un nouveau projet

- Compléter un dossier « Offre de projet » avec le conseiller CCI
- Etude du dossier par le comité d'engagement
- Si projet validé, vous recherchez votre pilote projet avec l'aide de Pôle Emploi et de l'Apec
- Une fois le pilote projet identifié, signature d'une convention tripartite avec le Cnam et le pilote de projet
- Le pilote projet démarre une mission de 6 mois dans votre structure. Quelques jours par mois, il se forme au Cnam pour renforcer ses compétences lui permettant de mener à bien sa mission. Tous les mois, il a un rdv de suivi avec son référent de la CCI qui évalue le bon avancement de la mission.
- À l'issue de cette mission, vous êtes libre de recruter votre pilote projet.

Dispositif Ardan

Un contact

vpailieux@cci-paris-idf.fr

OU 0820 012 112 (0,12€/min)

Que d'infos

LA CCI PARIS ILE-DE-FRANCE A VOS COTES POUR RECRUTER



Une question RH, une problématique de recrutement venez rencontrer nos conseillers RH pour un entretien gratuit (contrats, formalités, dispositifs aidés, coûts)



conseilrh@cci-paris-idf.fr / ou 0820 012 112 (0,12€/min)



Des Matinales d'informations pratiques sur la gestion des RH (réforme de la formation, heures supplémentaires...)



Une Newsletter mensuelle RH- CAPITAL RH (gratuite)



www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/rh

Merci de votre attention

**Retrouvez-nous stand 238
(village 2)**