

The background is a vibrant yellow, decorated with white geometric patterns. These include stylized eight-pointed stars and thick, blocky arrows pointing in various directions, creating a dynamic and energetic feel.

RECRUTER EN PAYS BIGOUDEN

Guide pratique pour les employeurs

Un guide réalisé en partenariat avec :



SOMMAIRE



ATTIRER

p.4

C'est rendre visible
ce qui vous distingue



RECRUTER

p.16

C'est avant tout
rencontrer



ACCUEILLIR & INTÉGRER

p.18

C'est donner envie
de rester



FIDÉLISER

p.20

C'est construire
dans la durée



ANNUAIRE

p.22

Partenaires locaux de l'emploi

ATTIRER

Recruter commence bien avant
la publication d'une annonce

1

ANTICIPER ET PRÉCISER SON BESOIN

Avant de publier une annonce, il est essentiel de bien définir le profil recherché. Prendre le temps de **préciser les compétences**, le **niveau d'expérience**, la **durée** et le **type de contrat** permet de sécuriser le recrutement et d'optimiser vos chances de trouver la bonne personne.

Cette étape vous aide aussi à clarifier votre organisation interne et vos perspectives économiques.

☀ De quelles compétences ai-je besoin ?

Il s'agit des savoirs (formations), savoir-faire (compétences techniques), mais aussi des savoir-être professionnels (adaptation, travail en équipe, rigueur, curiosité, etc.)

→ _____

→ _____

→ _____

→ _____

→ _____

→ _____

À FAIRE

- ☐ Contactez votre OPCO¹ pour savoir s'il peut financer une prestation RH
- ☐ Prendre RDV avec votre chambre consulaire (CCI² ou CMA³) pour des formations et conseils en RH
- ☐ Consultez les aides disponibles sur aides-entreprises.fr 
- ☐ Pour une première embauche rendez-vous sur [Mon conseil URSSAF](https://monconseil.urssaf.fr) 
- ☐ Besoin de compétences à temps partiel ? Testez le temps partagé avec Cornoualia, Résé 29, GEAI29.

¹Opérateur de compétences : acteurs qui financent et accompagnent la formation professionnelle des salariés.
²Chambre de commerce et d'industrie
³Chambre de métiers et de l'artisanat

☀ **Quel niveau de compétences ?**

- ☐ Débutant
- ☐ Intermédiaire
- ☐ Confirmé

☀ **Quel temps de travail/semaine ?**

- ☐ Temps complet
- ☐ Temps partiel

☀ **Quelle durée ?**

- ☐ Emploi permanent
- ☐ Emploi temporaire

☀ **Quel type de contrat ?**

- ☐ CDI
- ☐ CDD
- ☐ Alternance
- ☐ Intérimaire
- ☐ Autre : _____

Prenez le temps de répondre à ces questions pour consolider vos perspectives économiques, et réfléchir à l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

2 DÉFINIR SA MARQUE EMPLOYEUR

Vos valeurs, vos avantages et l'image que vous renvoyez comptent autant que la fiche de poste. En travaillant votre marque employeur, vous donnez envie aux candidats de vous rejoindre et vous vous démarquez sur un marché parfois concurrentiel.

Cette étape est l'occasion de mettre en lumière ce qui rend votre entreprise unique.

☀ **Quelles sont les valeurs de mon entreprise ?**

- ☐ Responsabilité environnementale
- ☐ Esprit d'équipe
- ☐ Innovation
- ☐ Bienveillance
- ☐ Excellence
- ☐ Autres : _____

À FAIRE

- ☐ Créer une page « Rejoindre l'équipe », « Recrutement » ou « Travailler avec nous » sur votre site et y intégrer vos valeurs, cadre de travail et des témoignages de collaborateurs.
- ☐ Postez des témoignages d'équipe ou des photos de la vie au travail sur votre site ou vos réseaux sociaux
- ☐ Utilisez le **pack recruteur** de Quimper Cornouaille (photos, éléments de langage, etc.)
- ☐ Inspirez-vous du guide « **Comment booster ses candidatures** » (CREPI)



☀ **Mes 3 valeurs principales :**

1. _____
2. _____
3. _____

☀ **Quels avantages concrets puis-je transmettre à mes salariés/collaborateurs ?**

Conditions
de travail

- ☐ Horaires flexibles
- ☐ Télétravail partiel ou total
- ☐ Ergonomie
- ☐ Locaux agréables
- ☐ Autre(s):

Rémunération
et reconnaissance

- ☐ Salaire compétitif
- ☐ Primes/intéressement
- ☐ Formations financées
- ☐ Autre(s):

☀ **Cadre de vie**
et bien-être

- ☐ Activités sportives
- ☐ Lieu de travail attractif
- ☐ Engagement écologique
- ☐ Accompagnement humain
- ☐ Autre(s):

☀ **Ce que je peux mettre en avant :**

La proximité de l'océan, la nature, ...

☀ *Mon image employeur en une phrase :*

Travailler chez nous c'est ...

3 **RÉDIGER UNE FICHE DE POSTE CLAIRE ET ATTRACTIVE**

Une annonce bien structurée et précise attire des candidats mieux ciblés et plus motivés.

Le but est de présenter le poste, les missions et les atouts de manière claire, tout en valorisant votre entreprise et votre territoire. Pensez à rester concis pour ne pas décourager les lecteurs.

☀ *Intitulé du poste clair
et compréhensible*

☀ *Missions principales*

À FAIRE

- ☐ Voir un modèle complet sur francetravail.fr/la-fiche-de-poste



- ☐ Pour rendre votre offre visible et attractive, ajoutez
- Un lien vers votre site ou vos réseaux
 - Une photo de l'équipe ou du lieu de travail
 - Une phrase sur votre vision ou votre style de management

- ☐ Se renseigner sur les solutions de mobilité : [covoiturage \(application Karos\)](#), [transports en commun](#), [aménagement cyclables](#), etc.

- ☐ Se renseigner auprès de ma communauté de communes sur les solutions d'hébergement ou logement : tisserandage, cohabitation, etc.

☀ **Compétences techniques indispensables :**

1. _____
2. _____
3. _____

☀ **Compétences savoirs-être indispensables :**

1. _____
2. _____
3. _____

Attention, à chaque critère ajouté à votre annonce, vous risquez de vous priver de candidatures, faites un choix

☀ **Atouts différenciants** *de l'entreprise à valoriser dans l'offre*

- ☐ Cadre de vie (mer, campagne, logement...)
- ☐ Valeurs RSE¹
- ☐ Télétravail / flexibilité
- ☐ Équipe à taille humaine
- ☐ Autre(s): _____

¹RSE: Responsabilité sociétale des entreprises

☀ **Conditions proposées**

(obligatoire à partir de 2026)

Cadre, rythme, rémunération

☀ **Parcours de recrutement clair**

- ☐ Entretien unique
- ☐ Rencontre terrain
- ☐ Réponse rapide à toutes les candidatures
- ☐ Délai prévu : _____
- ☐ Autre(s): _____

 Ma fiche de poste :

4 DIFFUSER L'ANNONCE SUR LES BONS CANAUX

Même la meilleure offre ne donnera pas de résultats si elle n'atteint pas les bonnes personnes.

Sélectionner les bons canaux,
combiner diffusion locale et en ligne,
et explorer de nouvelles plateformes
vous aidera à toucher un maximum
de candidats pertinents.

Canaux de diffusion

- ☐ France travail pro
- ☐ Mission locale
- ☐ Cap emploi
- ☐ Ancrez-vous
- ☐ Réseaux sociaux
- ☐ Site internet
- ☐ Bouche à oreille / cooptation
- ☐ Forum emploi / job dating
- ☐ Autres :

À FAIRE

- Diffusion locale
sur ancrez-vous.ccpbs.fr



- Jobdatings sur mesevenements.emploi.francetravail.fr



- Diffusion sur les réseaux sociaux des partenaires de l'emploi

- Diffusion dans les salons
via Quimper Cornouaille
contact@
quimpercornouaille.bzh

-  Demandez conseil à la CCPBS ou à la CCHPB (service économie)

RECRUTER

C'est avant tout rencontrer



S'OUVRIR À DIFFÉRENTES MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Recruter, ce n'est pas seulement publier une annonce. Tester des méthodes alternatives, comme les immersions, les mises en situation ou l'intégration de profils éloignés de l'emploi, peut révéler des talents inattendus.

Cette ouverture permet aussi de renforcer votre ancrage local et votre rôle d'acteur de l'emploi sur le territoire.

☀ Je teste de nouvelles méthodes de recrutement

- ☐ Recrutement par simulation
- ☐ Recrutement par immersion
- ☐ Accompagnement adapté
- ☐ Former avant embauche (POEI¹)
- ☐ Rencontres lors d'évènements

☀ Quels freins nous empêchent d'élargir notre méthode ?

À FAIRE

- ☐ M'informer sur le recrutement par simulation sur francetravail.fr



- ☐ Organiser une immersion courte. Informations sur francetravail.fr



- ☐ Découvrir la formation avant embauche (POEI¹) sur francetravail.fr



- ☐ Prendre contact avec un conseiller emploi local

- ☐ Participer à des événements clés en main organisés par les partenaires de l'emploi (rallye, café de l'emploi, visites d'entreprises) pour favoriser les échanges directs)

¹POEI : la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

ACCUEILLIR & INTÉGRER

C'est donner envie de rester



SOIGNER L'ACCUEIL POUR UNE INTÉGRATION RÉUSSIE

Le recrutement ne s'arrête pas à la signature du contrat. La qualité de l'accueil et de l'intégration détermine souvent la réussite d'une collaboration. Préparer le poste, créer des moments d'échange et accompagner les premiers pas du nouveau salarié renforcent son engagement et sa motivation.

★ Outils et plan d'intégration

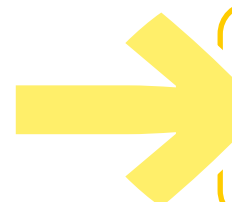
- ☐ Un livret d'accueil
- ☐ Fiche/liste matériel et poste
- ☐ Un référent intégration
- ☐ Moment collectif en équipe le 1^{er} jour
- ☐ Point d'étape à 1 mois
- ☐ Rapport d'étonnement
- ☐ Autre(s): _____

À FAIRE

- ☐ Lire le guide «Bienvenue à bord» (CREPI Finistère)



- ☐ Pour les nouveaux arrivants : tote bag + guide pour les nouveaux arrivants grâce au Pass bienvenue Quimper Cornouaille



Pour organiser l'arrivée d'un nouveau collaborateur, notez **les dates des principales étapes de votre plan d'intégration et les personnes responsables de leur mise en œuvre.**

FIDÉLISER

C'est construire dans la durée



DONNER ENVIE DE RESTER

Garder ses talents est tout aussi important que de les trouver. Cette étape vise à entretenir la motivation, développer les compétences et offrir des conditions de travail qui donnent envie de rester. La fidélisation est un investissement qui favorise la stabilité, la performance et la réputation de votre entreprise.

★ Outils de fidélisation

- ☐ Entretiens réguliers
- ☐ Formations/montées en compétence
- ☐ Temps équipe
- ☐ Horaires adaptés/télétravail
- ☐ Feedback et reconnaissance

★ Un engagement à mettre en place cette année

★ Faire le point

- ☐ Date du dernier échange RH ?
- ☐ Perspective d'évolution ?
- ☐ Connaissance vision et attentes ?

À FAIRE

- ☐ Mettre en place des actions simples pour le bien être de vos salariés
- ☐ Proposer des formations courtes pour monter en compétences
- ☐ Suivi dans l'emploi : RDV tripartite (employeur, salarié, conseiller)

ANNUAIRE

Partenaires locaux de l'emploi



LES PARTENAIRES DE L'EMPLOI SONT LÀ POUR VOUS

À chaque étape de votre recrutement, que ce soit pour définir un besoin, diffuser une offre, accueillir un salarié ou fidéliser, **vous n'êtes pas seul.**

Des **partenaires de terrain**, connaissant le territoire et ses spécificités, peuvent vous accompagner.

Une question sur une embauche ? Un besoin particulier dans un secteur comme l'agriculture, la pêche ou les services ?

☀ Un doute = un contact !

Chaque partenaire peut être une porte d'entrée et vous orientera, si besoin, vers la bonne personne.

Consultez les fiches partenaires pour en savoir plus sur leurs missions et les interlocuteurs à contacter. Chacun propose un accompagnement spécifique aux entreprises.

À FAIRE

- ☐ Feuilleter l'annuaire !
- ☐ Appeler les partenaires pour répondre à mes questions :-)

➔ DIRECTION DÉPARTEMENTALE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS (DDETS 29)

★ Missions

- **Aider les entreprises à mobiliser les dispositifs RH de l'État :** PCRH, FNE-Formation, etc.
- Accompagner les entreprises dans leurs transitions RH (mobilité, reconversion, GPEC...).
- Soutenir la montée en compétences des salariés et l'évolution professionnelle.
- Prévenir les difficultés en lien avec les transformations économiques et sociales.
- Orienter vers les bons partenaires du territoire selon vos besoins

★ Pour qui ?

Toutes les entreprises du Finistère, quel que soit le secteur ou la taille, dès lors qu'elles ont un besoin RH identifié (recrutement, formation, transition...).

★ Quand les contacter ?

- Lorsque vous cherchez à structurer votre stratégie RH.
- En cas de difficulté RH ou pour mieux anticiper des changements à venir.
- Avant un projet de formation, d'évolution ou de transformation.

★ Interlocuteurs locaux

Christine GOUZANNET
Déléguée à l'Accompagnement des entreprises
et des parcours Professionnels (DARP)
christine.gouzannet@finistere.gouv.fr
06 21 52 21 50

➔ FRANCE TRAVAIL

★ Missions

- Accompagner vos **recrutements de A à Z** : de la rédaction d'offre à la sélection des profils.
- Mobiliser les aides à l'embauche si vous êtes éligible.
- Vous aider à élargir vos critères de recrutement (tests, immersions, MRS, POE...).
- Organiser ou coanimer des jobdatings, événements, forums locaux ou en ligne.

★ Pour qui ?

Toutes les entreprises, quel que soit le secteur ou la taille.
Prestations gratuites.

★ Quand les contacter ?

- Dès que vous préparez une embauche.
- Pour organiser un événement, recrutement ou trouver un appui local.
- Si vous avez du mal à recevoir des candidatures qualifiées.

★ Interlocuteurs locaux

**Nicolas MEVEL, Marie-Hélène STURCHLER,
Corinne JEGOU et Lou LE BIHAN**
3995 de 7 h 30 à 20 h du lundi au samedi
entreprise.bre0052@francetravail.net
Ligne directe employeur : 02 98 66 07 41

MISSION LOCALE

★ Missions

→ **Accompagner les jeunes de 16 à 25 ans***, apprentis ou sortis du système scolaire, dans leur accès à l'emploi.

→ Mettre en relation les entreprises et les jeunes prêts à s'engager.

→ Organiser des immersions, stages, PMSMP, et premiers contrats.

→ Proposer un suivi et un appui en cas d'embauche.

★ Pour qui ?

Entreprises souhaitant recruter un jeune sans formation ou en début de parcours.

★ Quand les contacter ?

→ Pour proposer une opportunité (emploi, stage, immersion) à un jeune.

→ Pour accompagner un jeune salarié dans sa prise de poste.

★ Interlocuteurs locaux

Estelle PAUMARD
Responsable des antennes
de Pont-l'Abbé et Pouldreuzic
epaumard@mlcornouaille.bzh
02 98 66 12 81

Alain-Marc ENARD
Chargé de relation entreprises
Haut Pays Bigouden
amenard@mlcornouaille.bzh
02 98 54 49 04

Bertrand LE HELLAYE
Chargé de relation entreprises
Pays Bigouden Sud
blehellaye@mlcornouaille.bzh
02 98 66 12 81

* jusqu'à 29 ans pour les jeunes
en situation d'handicap

CAP EMPLOI

★ Missions

→ Accompagner les entreprises dans le **recrutement de personnes en situation de handicap**.

→ Adapter le poste de travail ou les conditions d'embauche si besoin.

→ Vous informer sur les aides mobilisables.

→ Suivre le salarié et l'entreprise dans la durée.

★ Pour qui ?

Toute entreprise souhaitant diversifier ses recrutements ou ayant un salarié en situation de handicap.

★ Quand les contacter ?

→ Si un de vos salariés a besoin d'adaptation ou de maintien dans l'emploi.

→ Si vous envisagez un recrutement inclusif.

★ Interlocuteurs locaux

Cécile HAAS
Conseillère professionnelle
cecile.haas@capemploi29.com
02 98 52 20 30

→ CREPI 29

★ Missions

→ Valoriser les emplois et les employeurs du territoire par la coopération.

→ Favoriser la rencontre entre entreprises et candidats en recherche d'emploi.

→ Agir en réseau autour de l'emploi, de l'inclusion et des pratiques RH responsables.

★ Pour qui ?

Toutes les entreprises privées ou publiques, sur adhésion annuelle et tous les publics en recherche d'emploi.

★ Quand les contacter ?

→ Pour organiser ou participer à une action originale de recrutement.

→ Pour inscrire votre entreprise dans une démarche RSE concrète.

→ Si vous souhaitez développer votre marque employeur ou vos pratiques RH.

★ Interlocuteurs locaux

Corinne PHILBERT
corinne.philbert@crepi.org
06 83 99 57 68

→ AUTRES CONTACTS UTILES

★ Pays bigouden sud

economie@ccpbs.fr
02 98 87 06 00
www.ccpbs.fr

★ Haut Pays bigouden

animateur.eco@cchpb.com
02 98 54 49 04
www.cchpb.bzh

★ Reso 29

reso29@resoemploi.fr
06 68 97 61 62

★ Cornoualia

contact@cornoualia.bzh
02 98 10 24 77
www.cornoualia.bzh

★ GEAI 29

contact@geai.bzh
06 58 33 88 32
www.geai.bzh

★ Quimper Cornouaille

contact@quimpercornouaille.bzh
quimpercornouaille.bzh/boite-a-outils

★ Formation CCI

www.cci-formation-bretagne.fr/finistere

★ Formation CMA

www.artisanat.fr/e-formation

Ce guide à été réalisé par la communauté
de communes du Pays bigouden sud.

