

# **EN DIRECT** **DES ORGANISMES**



## **Casser les codes pour recruter sur un marché en tension**

- > **L'innovation managériale**
- > **La marque employeur**
- > **Recrutement et fidélisation**
- > **Développement de l'attractivité des métiers du logement social**



## **P3. L'INNOVATION MANAGÉRIALE**

- P3.** Les lab'assembli pour créer une dynamique managériale !
- P4.** Quatre actions développées par Dynacité pour innover dans le management
- P6.** CDC Habitat - La construction d'une communauté managériale
- P9.** La digitalisation des pratiques RH à l'OPHIS Puy-de-Dôme
- P9.** « Square », le club des managers d'Erilia
- P10.** Haute-Savoie HABITAT continue d'expérimenter le Job Sharing

## **P11. La marque employeur**

- P11.** « Vouloir... et le faire »  
La marque employeur d'Auvergne Habitat
- P12.** La marque employeur assembli : un travail de fond et de forme !
- P13.** GrandLyon Habitat - La marque employeur, une histoire collective avant tout !
- P15.** L'OPHIS Puy-de-Dôme développe sa marque employeur grâce aux réseaux sociaux
- P16.** Rhône Saône Habitat - L'épargne salariale responsable : un levier pour développer sa marque employeur
- P18.** Pluralis Habitat - « Faire rayonner nos valeurs en mettant en avant les individualités et les singularités de chacun »
- P20.** Alliage Habitat - Changer les règles de recrutement
- P20.** Rhône Saône Habitat : une salariée en Suède
- P21.** Sport et recrutement associés au service d'un job dating, une formule testée par l'OPHIS Puy-de-Dôme
- P21.** Recruter autrement : Les jobs dating « hors les murs » de Lyon Métropole Habitat

## **P22. RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION**

- P22.** Fidélisation et sentiment d'appartenance au cœur du plan de communication de Dynacité
- P25.** Assembli fait évoluer ses pratiques de recrutement
- P26.** Batigère Rhône-Alpes, une entreprise engagée sur l'égalité et la diversité, qui décroïonne son approche du recrutement
- P28.** L'engagement de CDC Habitat AURA dans l'accompagnement des jeunes vers l'emploi
- P29.** Haute-Savoie HABITAT : accueil et recrutement
- P30.** Recruter sans CV, une méthode testée avec succès par la SDH

## **P32. DÉVELOPPEMENT DE L'ATTRACTIVITÉS DES MÉTIERS DU LOGEMENT SOCIAL**

- P32.** Assembli développe une nouvelle organisation pour rendre attractif le métier de gardien d'immeuble
- P34.** SEM4V - Une matinée portes ouvertes pour découvrir le métier de gardien
- P35.** Alliage Habitat : Susciter des vocations
- P36.** Le Toit Forézien : « Découvrir nos métiers à travers nos collaborateurs »
- P37.** Dynacité ouvre ses portes pour faire découvrir les métiers de ses collaborateurs



## Les Lab'assemblia pour créer une dynamique managériale !

**Partager nos bonnes pratiques, faire fonctionner notre intelligence collective, se former, etc., les lab'assemblia sont des rendez-vous réguliers grâce auxquels l'ensemble de la ligne managériale se retrouve.**

Le temps de chacun étant compté, les lab' se déroulent sur une demi-journée, au rythme d'une fois par trimestre. Il faut également y voir une autre façon de se rencontrer et de renforcer ainsi la précieuse transversalité, dont l'entreprise a besoin pour être efficace. Et enfin, cela est loin d'être négligeable, ce sont des temps de convivialité, où nous apprenons à nous connaître autrement et cela est tout aussi important pour fluidifier nos échanges professionnels.

Travailler ensemble, autrement, chaque lab' constitue une occasion de collaborer avec des méthodes différentes. Cet objectif est essentiel car le postulat de départ, lorsque nous avons créé le principe du lab', a été de sortir du format de l'information descendante.

Les assembleiens savent que participer à un lab', ce sera être actif ! World café, workshop, forum ouvert, etc., les techniques d'animation sont là pour faire émerger les idées dans un esprit de co-construction.

Quelles thématiques ont été travaillées ? Elles sont particulièrement diversifiées et il est à noter qu'une thématique, selon son importance, peut faire l'objet de plusieurs lab'. Au moment de la création d'assemblia, les managers ont partagé leurs valeurs et mis en œuvre une charte sur laquelle chacun peut se référer et homogénéiser les bonnes pratiques. Par la suite, les rencontres ont été axées sur notre projet d'entreprise. Plus récemment, la ligne managériale d'assemblia a travaillé sur les entretiens individuels et se réunira bientôt sur le vaste sujet de la culture client.

**POUR EN SAVOIR PLUS :**  
**Alice Battut, Directrice de la communication, Assemblia**  
[alice.battut@assemblia.fr](mailto:alice.battut@assemblia.fr)

## QUATRE ACTIONS DÉVELOPPÉES PAR DYNACITÉ POUR INNOVER DANS LE MANAGEMENT

### CRÉATION DE L'ACADÉMIE DYNACITÉ

Avec plus de 80 métiers différents présents chez Dynacité, le niveau d'expertise attendu des collaborateurs ne cesse de s'élever. Face à la spécificité des métiers du logement social pour lesquels il n'existe pas de formation dédiée, Dynacité a décidé de créer sa propre académie !

Il s'agit d'une offre globale de formation structurée, homogène et adaptée aux besoins des collaborateurs, des métiers et des filières métiers. Ainsi, chaque personne inscrite dans un parcours s'engage à suivre sa formation à son rythme. Le collaborateur sollicite une formation, le manager valide le besoin et la direction des ressources humaines structure les formations adaptées aux besoins de chacun.

Le 13 avril 2023 a été l'occasion de remettre à trois collaborateurs le certificat attestant du bon suivi de la formation AFEST pour le métier de chargé d'entretien.



### MISE EN PLACE D'UN ON BOARDING COLLABORATEURS POUR GARANTIR UNE INTÉGRATION DE QUALITÉ

Chaque collaborateur suit un parcours d'intégration adapté à sa mission. Il est accompagné durant toute cette période par un tuteur qui le suivra pendant cette phase et un bilan de fin de parcours est réalisé systématiquement.

Afin de s'appuyer sur le leadership des managers, Dynacité a mis en place un parcours Ad hoc pour les managers nouvelles recrues et pour les plus anciens.



## IMPLIQUER LES COLLABORATEURS DANS LA CONSTRUCTION DE LA STRATÉGIE

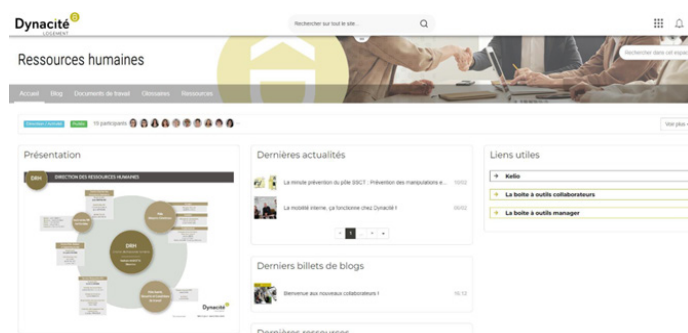
Dynacité a proposé à ses collaborateurs de faire le bilan de la précédente stratégie et de participer à l'écriture de la suivante sur la période 2023/2026. Cette vision à la fois attractive et rassurante permet à chacun de se projeter, de se positionner mais aussi de connaître et de maintenir le « cap ». Des objectifs clairs participent à la construction d'un plan d'action, d'une relation de confiance et promeuvent les valeurs de l'entreprise. Enfin, une vision concrète apporte en partie une réponse à la quête de sens qui est de plus en plus forte, notamment chez les nouvelles recrues.

## DÉVELOPPER LE MANAGEMENT COLLABORATIF

- Déployer les pratiques collaboratives sur toute l'entreprise via une plate-forme collaborative MYDynacité.
- Mise en place d'un réseau d'animateurs non manager pour développer le projet à tous les niveaux hiérarchiques.

- Création d'espaces de travail numériques partagés favorisant et facilitant la collaboration interservices.
- Formation de l'ensemble des managers aux pratiques et aux techniques collaboratives.

Un seul objectif communiquer, échanger et apprendre dans un seul et même endroit.



**POUR en SAVOIR PLUS :**  
**Nathalie Caron, Directrice de la communication et de l'innovation, Dynacité**  
[n.caron@dynacite.fr](mailto:n.caron@dynacite.fr)





## CDC HABITAT - La construction d'une communauté managériale

**Le projet stratégique du Groupe CDC Habitat - Impulse 2026 - ambitionne de fédérer les managers du Groupe autour d'une culture commune et d'une identité managériale forte, reposant sur 4 piliers : la Performance, l'Engagement, la Responsabilité et le Respect.**

A cet égard, plusieurs ressources et moments de partage ont été mis en place, tels qu'un espace dédié à cette

communauté, riche d'informations sur l'actualité, les événements à venir, les formations spécifiques, les conférences organisées à fréquence trimestrielle portant sur des sujets inspirants et innovants. Dans la même dynamique, une convention des managers, organisée le 28 Juin 2022, a constitué un des temps forts pour la construction d'une culture commune, réunissant près de 800 collaborateurs.

**InVivo Le Hub** Rechercher

**ESPACE MANAGER**

Accueil 1 - Délégation et responsabilisation 2 - Droit à l'erreur et expérimentation 3 - Compétences et motivation 4 - Feedback et reconnaissance 5 - Confiance et pilotage au quotidien 6 - Diversité et Inclusion

Informatifs Privé 1 374 participants

**En ce moment**

**MARS**  
Notre nouveau modèle managérial  
Découvrez les ressources liées à la thématique du mois.

**Bienvenue dans votre espace**

**IMPULSE 2026**  
AU SERVICE DES HABITANTS ET DES TERRITOIRES  
IMPULSE 2026 ambitionne de fédérer les managers du Groupe autour d'une culture commune et d'une identité managériale forte.  
Durant les mois à venir, différentes ressources et moments d'échanges (conférences, vidéos, podcasts, e-learning) vous seront proposés autour de notre thématique fil rouge de l'année : **la qualité de vie au travail et le management**.  
L'occasion de se questionner sur ses pratiques, d'échanger entre pairs et d'avancer ensemble vers un nouveau champ des possibles...

**Calendrier**

Aucun événement.  
**+ Ajouter un événement**



**800**  
managers réunis  
à Ground Control

## Retour sur le FORUM 2022 : La convention des managers

Le 28 juin 2022, près de 800 managers étaient réunis à Ground Control (Paris 12<sup>ème</sup>) pour la convention des managers 2022. Un format innovant, inspirant et fédérateur pour la communauté managériale du Groupe CDC Habitat.

Au programme : 5h de forum sur 4 000 m<sup>2</sup>, des interventions inspirantes dédiées au management, à l'habitat de demain, à la culture clients, des rencontres autour de l'e-réputation des bailleurs, des méthodes de design thinking, des thèmes variés comme la transformation énergétique, la lutte contre la fracture numérique, les alternatives à la maison de retraite ou le management perceptif, etc.

Une journée jalonnée par les interventions en plénière d'Anne-Sophie Grave, Présidente du directoire de CDC Habitat, de Clément Lecuire, Directeur général, et de Catherine Chavanier, Directrice des ressources humaines du Groupe, qui ont tous partagé leur vision du management, du manager, de son rôle auprès des équipes et dans le cadre du projet stratégique Impulse 2026. L'occasion de dessiner les grandes lignes de la nouvelle démarche managériale pour les années à venir.

### Les 3 objectifs de cette convention :

➤ **Se rencontrer, se connaître** : réunir une communauté de managers hétéroclite, qui ne se connaissent pas. Leur proposer un

socle commun, dans un cadre qui favorise les échanges et le networking.

➤ **Faire vivre la communauté des managers** : poser la première pierre, donner l'impulsion, mobiliser autour d'un plan d'actions RH, animer la communauté, créer des ponts et des conversations.

➤ **Projeter les managers dans un futur proche** : partager la vision, les préparer aux évolutions à venir, les former pour mieux manager. Leur permettre d'imaginer l'habitat de demain d'une manière positive.

### Plusieurs interventions ont ponctué cette journée, notamment :

➤ **Jean-Luc Hudry**, Conférencier : intervention sur le thème de l'optimisme opérationnel, outil puissant pour vaincre l'adversité.

➤ **Dominique Alba**, Directrice générale de l'Atelier Parisien d'Urbanisme (APUR) : intervention sur les évolutions urbaines du Grand Paris.

➤ **Meryem Le Saget**, Experte internationale en vision partagée, conduite du changement et dynamiques collaboratives : intervention sur la thématique du manager de demain.

### Pour en savoir plus :

**Karine Giordano**, Responsable communication, Direction régionale Auvergne-Rhône-Alpes CDC Habitat  
[karine.giordano@cdc-habitat.fr](mailto:karine.giordano@cdc-habitat.fr)

# Le modèle managérial de CDC Habitat

Le projet stratégique Impulse 2026 remet en perspective la vision, la mission et l'ambition portées pour le Groupe CDC Habitat.

Côté collaborateur, ce projet stratégique appelle les managers à jouer leur rôle plein et entier dans une définition revisitée, pour répondre aux attentes des équipes qui font face à d'importantes évolutions du monde du travail.

Ce modèle managérial du Groupe CDC Habitat présente de façon claire nos valeurs et principes d'action. Il donne la vision des pratiques managériales souhaitées au sein du Groupe.

Le rôle du manager est détaillé dans sept piliers dans lesquels sont mis en avant les principaux enjeux de la fonction managériale.

Ce document de référence permettra aux managers de s'évaluer, de se former et de définir son parcours de développement grâce à un référentiel de compétences.

## Les 7 PILIERS DU MODÈLE managérial :

- **FAVORISER** l'engagement et la performance ;
- **PORTER** la culture du résultat ;
- **VEILLER** à la qualité de vie au travail ;
- **DÉLÉGUER** et responsabiliser ;
- **PROMOUVOIR** l'intelligence collective et développer l'innovation ;
- **ACCOMPAGNER** les parcours professionnels ;
- **ADOPTER** la bonne posture managériale.

## Pour en savoir plus :

**Karine Giordano, Responsable communication, Direction régionale Auvergne-Rhône-Alpes CDC Habitat**  
[karine.giordano@cdc-habitat.fr](mailto:karine.giordano@cdc-habitat.fr)



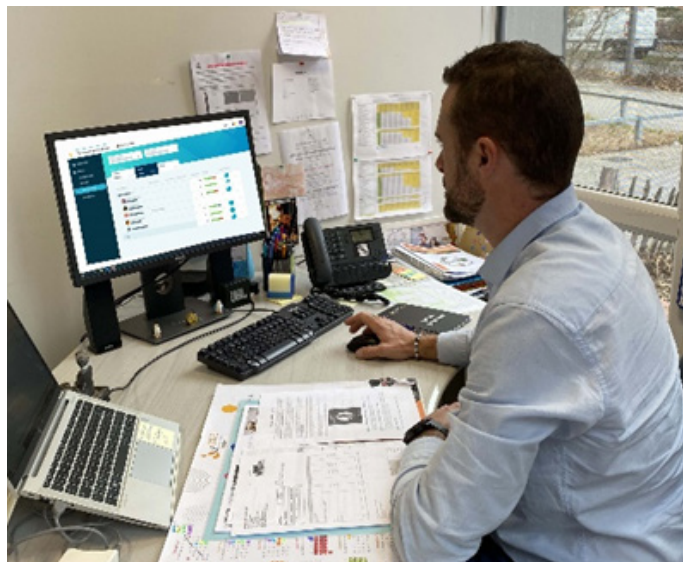


## La DIGITALISATION DES PRATIQUES RH à L'OPHIS PUY-DE-DÔME

Avec l'intention de simplifier la vie administrative de ses collaborateurs et de proposer des outils en phase avec les usages actuels, un nouveau logiciel dédié aux entretiens annuels a été déployé : Lucca Poplee Entretiens. Il s'agit d'une plateforme intuitive et collaborative qui facilite la préparation et la conduite des entretiens individuels. Ainsi, les échanges entre les collaborateurs et les managers sont plus aisés, avant, pendant et après les entretiens. Une réelle modernisation des interactions.

**Pour Stéphanie Martinez-Dinand, Directrice des Ressources Humaines :** « Il s'agit d'un outil simple et accessible à tous. L'OPHIS était déjà équipé d'une solution numérique pour les entretiens, l'acculturation est déjà faite, mais maintenant, nous allons encore plus loin, en améliorant le processus d'entretien pour les collaborateurs et les managers, en leur permettant de visualiser les contributions de leur équipe aux objectifs stratégiques globaux de l'entreprise, et

*en intégrant pleinement la dimension développement RH. »*



**POUR en SAVOIR PLUS :**  
**Anne-Christine Branche, Responsable Communication, OPHIS Puy-de-Dôme**  
[acbranche@ophis.fr](mailto:acbranche@ophis.fr)

## « Square », le CLUB DES MANAGERS D'ERILIA

En 2022, Erilia a créé « Square », le club des managers d'Erilia et de ses filiales. Il s'agit de rencontres régulières (tous les 2 mois) basées sur la méthode du co-développement visant à échanger sur des thématiques relatives au management mais pas que ! Atelier théâtre de prise de parole en public, maîtrise des mesures liées aux accords d'entreprise, dispositifs de la formation professionnelle, mener un entretien de recrutement efficace, manager les comportements difficiles, etc. sont des thèmes partagés au sein du club. Le format de ces rencontres s'adapte au sujet : présentiel, distanciel, journée, demi-journée, petit-déjeuner, ateliers.

**POUR en SAVOIR PLUS :**  
**Sandra Galland, Responsable de service Communication, Erilia**  
[sandra.galland@erilia.fr](mailto:sandra.galland@erilia.fr)



# Haute-Savoie HABITAT continue d'expérimenter le Job Sharing

Depuis le début de l'année 2022, le pilotage du Pôle Communication Innovation et Marketing est assuré par deux managers en Job Sharing. A la fois experts et co-managers, ils endossent et assument la co-responsabilité du pôle et l'animation de ses membres tout en exerçant leurs fonctions d'experts, dans la communication pour l'un et la facilitation pour l'autre.

A l'origine organisé de manière « classique » avec un manager et des collaborateurs, le pôle s'est mué après le départ de son manager d'une organisation managériale encore peu répandue en France : le Job Sharing.

Il est aujourd'hui piloté par 2 personnes, lesquelles assument la responsabilité de manière pleine, entière et identique à temps plein. Ensemble, ils encadrent 4 autres membres du service. Les missions inhérentes au management sont équitablement réparties en fonction des sensibilités, appétences et compétences de chacun. Le choix de Haute-Savoie HABITAT a été de permettre à ses 2 co-managers de rester à temps plein, en assurant leurs missions d'encadrement et d'expertise sur le même temps. On parle alors de Job Paring.

Depuis quelques semaines et en vue du départ à la retraite d'un membre du CODIR, la structure compte un nouveau binôme managérial en Job Paring. Deux responsables de services viennent d'être promus co-Directeurs du Développement et de la Construction. Ils assurent désormais le pilotage de la direction à deux.

Les avantages de cette organisation managériale d'un genre nouveau sont multiples, tant pour les salariés que pour l'entreprise.

- 1. Complémentarité et visions croisées :** deux cerveaux valent mieux qu'un.
- 2. Flexibilité :** se dégager du temps libre, cultiver ses passions, avoir un autre job, se consacrer à famille, la nature, etc.

**3. Réduction du stress :** en partageant les responsabilités et la charge de travail, les salariés peuvent réduire leur stress et leur charge mentale (bien-être au travail).

**4. Augmentation de la productivité :** le Job Sharing peut augmenter la productivité en permettant aux travailleurs de se concentrer sur les tâches qu'ils font le mieux, tout en partageant les responsabilités de manière équitable.

**5. Alternative intéressante pour retenir les talents.**

**6. Avancement :** une progression de carrière pour ceux qui ont moins de temps à consacrer à cela, ou pour ceux qui ont besoin de le faire plus en douceur.

**7. Continuité de service :** lorsque l'un des deux est absent, l'autre assure le maintien de l'activité.

**8. Diversité :** le partage de poste peut permettre à des personnes ayant des compétences ou des horaires différents de travailler ensemble, offrant ainsi une plus grande diversité de profils et de personnalités à l'entreprise.

Quelles sont les conditions à réunir pour un Job Sharing réussi ? Bien choisir son partenaire, viser la complémentarité (des valeurs communes et une confiance réciproque sont nécessaires), accepter le partage du pouvoir. De bonnes capacités d'organisation et de communication, de flexibilité, d'autonomie et de solidarité sont aussi indispensables.

Fort de ses premières expériences réussies, Haute-Savoie HABITAT ouvre désormais tous ses postes au Job Sharing.

## Pour en savoir plus :

**Julien Gaule, Coresponsable du Pôle Communication Innovation Marketing, Haute-Savoie HABITAT**  
[jgaule@oph74.fr](mailto:jgaule@oph74.fr)

# « VOULOIR... ET LE FAIRE » La marque employeur d'Auvergne Habitat

Auvergne Habitat ce sont près de 280 collaborateurs répartis sur 3 départements (Allier, Haute-Loire, Puy-de-Dôme), qui œuvrent au quotidien pour construire, commercialiser, gérer, réhabiliter, entretenir plus de 18 000 logements.

Pour remplir ces missions : proposer des logements de qualité accessibles au plus grand nombre et offrir des services qui répondent au mieux aux attentes des locataires, Auvergne Habitat réunit plus de 50 métiers différents spécialisés qui partagent les valeurs et la vocation d'entreprise d'utilité sociale engagée pour le bien-être collectif.

**Afin de favoriser la fierté d'appartenance des collaborateurs et l'attractivité de l'entreprise auprès des futurs candidats, Auvergne Habitat, en tant que filiale du groupe Action Logement, s'est appuyée, sur la première campagne digitale de la marque employeur du Groupe « VOULOIR... ET LE FAIRE », réalisée en mai 2022 et qui constitue le socle stratégique de la marque employeur Groupe.**

Ainsi, dès juin 2022, Auvergne Habitat déployait, sur la base de ce socle Groupe, sa marque employeur et le plan d'action associé de manière à asseoir son rôle d'acteur clé du logement et accompagner le développement économique local en renforçant son attractivité et rendant plus visible son offre de recrutement.

## Marque employeur Groupe Action Logement

La promesse et les 4 piliers de la marque employeur du Groupe : « Travailler au sein du Groupe Action Logement, c'est une expérience humaine enrichissante, des missions porteuses de sens dans un Groupe en mouvement, où l'on améliore le quotidien de millions de français. »

- > Être utile ;
- > Accompagner les transitions et faire bouger les lignes ;

- > Enrichir son parcours dans un Groupe en mouvement ;
- > Vivre une expérience humaine épanouissante.

### Le concept : VOULOIR... ET LE FAIRE

Ce concept exprime un parti-pris éditorial singulier, en accord avec l'image, les valeurs et la mission d'utilité sociale d'Action Logement. Un concept traduit et décliné en 3 accroches fortes qui illustrent le sens de la mission, la dynamique d'un Groupe en mouvement, en action pour le logement. 3 messages distincts et complémentaires (générique, immobilier et services) affichent les ambitions et objectifs du Groupe :

- > **VOULOIR rendre le monde meilleur ET LE FAIRE**
- > **VOULOIR améliorer le logement ET LE FAIRE**
- > **VOULOIR changer les choses ET LE FAIRE**



**Pour en savoir plus :**  
**Céline Serieys, Chargée de communication,**  
**Auvergne Habitat**  
[c.serieys@auvergne-habitat.fr](mailto:c.serieys@auvergne-habitat.fr)



## La marque employeur assemblia : UN TRAVAIL DE FOND ET DE FORME !

Il est rare que fond et forme puissent être dissociés et tout particulièrement lorsqu'il s'agit de promouvoir son entreprise auprès de ses futurs collaborateurs. Cela évite tout malentendu entre l'image et la réalité. Forte de ce constat, notre marque employeur s'appuie sur trois principaux piliers co-construits avec les salariés et qui sont ainsi ancrés dans notre quotidien d'assembliens.

**Nos valeurs ? Décidées avec l'ensemble des salariés durant une mémorable journée d'entreprise.**

**Notre projet d'entreprise ? Elaboré en concertation avec notre Conseil d'Administration puis présenté et enrichi lors d'ateliers animés par les managers sur plusieurs semaines.**

**Nos missions ? Représentées sur les réseaux sociaux par les salariés, les meilleurs ambassadeurs.**

L'offre d'emploi : la 1<sup>ère</sup> impression ! Parce que le premier support que va découvrir notre futur collaborateur est la description de son poste et de son entreprise, le service des ressources humaines attache une attention particulière

aux offres d'emploi. Ce premier lien reflète la philosophie de l'entreprise et le sens global de ses missions. Il se veut le plus transparent possible afin que le candidat fasse son choix en connaissance de cause ; la transparence étant une valeur managériale à part entière chez assemblia. L'exercice n'est pas facile, car il est nécessaire que tout cela soit retranscrit de façon synthétique.

Dès l'offre d'emploi, assemblia présente également ses « + » et notamment les possibilités de télétravail ou de flexibilité du temps de travail, désormais très recherchées et pratiquées par les équipes d'assemblia depuis plusieurs années. L'offre d'emploi se veut également pédagogique et explique au candidat le processus de recrutement. On le sait, être bien préparé est gage de réussite et c'est bien ce que souhaite assemblia à ses prochains collaborateurs !

### **POUR EN SAVOIR PLUS :**

**Alice Battut, Directrice de la communication, Assemblia**

[alice.battut@assemblia.fr](mailto:alice.battut@assemblia.fr)



## GrandLyon Habitat - La marque employeur, UNE HISTOIRE COLLECTIVE AVANTTOUT !

GrandLyon Habitat a compris la nécessité de se lancer dans l'aventure de la Marque Employeur. Depuis janvier 2023, le développement de la marque employeur est un élément clé de sa stratégie de recrutement et de sa capacité à retenir les talents.

Où en suis-je de mes valeurs ? Celles véhiculées par la stratégie de mon entreprise sont-elles toujours d'actualité ? Pour y répondre, GrandLyon Habitat, accompagné d'une agence spécialisée marque employeur, a défini un plan d'actions pour déployer dès la rentrée 2023 le rayonnement de sa marque employeur :

➤ **Des ateliers communs réunissant la Direction des ressources humaines et la Direction de la communication**, afin que de véritables ambassadeurs de la marque employeur aient les mêmes éléments de langage et de définition.

➤ **Un audit interne envoyé à tous les collaborateurs.**

Ce sondage a permis de recueillir la perception de la culture d'entreprise actuelle et d'évaluer l'image de marque employeur de GrandLyon Habitat côté collaborateurs.

➤ **Un audit externe auprès des candidats.**

Ce sondage a permis d'identifier les leviers d'engagements, les leviers de rupture et

les éléments différenciants de GrandLyon Habitat en tant qu'employeur.

➤ **Une analyse du parcours candidat online.**

➤ **La définition de la promesse marque employeur ou EVP.**

L'Employee Value Proposition est le package des récompenses et avantages (matériels ou immatériels) reçus par les employés en échange de leur engagement. Cette étape permet de connaître tous les avantages de GrandLyon Habitat à mettre en valeur dans ses annonces de recrutement.

➤ **Un atelier de déploiement « Comment faire rayonner sa marque employeur » destiné au Comité de direction, à la Direction de la communication et à la Direction des ressources humaines.**

Toutes ces étapes permettent de définir des axes d'améliorations accompagnés d'actions à court et moyen terme pour attirer et fidéliser des collaborateurs compétents et engagés, qui contribueront à la réalisation de la mission sociale de GrandLyon Habitat !

**POUR en SAVOIR PLUS :**

**Anne Romero, Directrice de la communication et de la promotion, GrandLyon Habitat**

[a.romero@grandlyonhabitat.fr](mailto:a.romero@grandlyonhabitat.fr)

## Pas de marque employeur puissante sans COLLABORATEURS BIEN BRANDÉS !

LinkedIn est aujourd'hui l'un des canaux principaux pour le déploiement d'une marque employeur. Plus que la page officielle de l'entreprise, les pages personnelles des collaborateurs actifs sur ce réseau social sont un vrai atout pour déployer une marque employeur puissante !

« Oui... avoir un profil LinkedIn ne sert plus seulement à se faire recruter. Avoir un profil à l'image de l'entreprise pour laquelle on œuvre, poster du contenu pertinent et attractif, c'est contribuer à faire rayonner l'image de marque de son organisme. » indique Anne Romero, Directrice de la communication.

Ambassadrices du projet de développement global de la marque employeur, les équipes de la direction de la communication et des ressources humaines (service recrutement et service formation) de Grandlyon Habitat ont donc été initiées au personal branding ou comment contribuer à la réussite de la marque employeur via son compte personnel LinkedIn.

Au programme de cette formation animée par Marine Cadot de Mathom Communication : histoire et usages de LinkedIn, comment dompter l'algorithme, les différents formats de contenu, établir sa propre stratégie de contenu, les erreurs à éviter, tour d'horizon des profils de chaque participant et optimisation personnalisée selon les profils, etc.

Et ce n'est que le début ! Dans le cadre du projet d'entreprise Satisf'Actions 2022-2024, le développement de la marque employeur est l'affaire de toutes et tous !

L'ensemble des collaborateurs doit être impliqué.



Des ateliers d'initiation au personal branding leur seront donc proposés dès le second semestre 2023. L'objectif : leur donner toutes les astuces pour se créer une « image de marque » personnelle professionnelle et promouvoir leurs compétences, leur activité, leurs engagements au sein de l'organisme par le biais de techniques rédactionnelles issues du marketing, de la publicité et des réseaux sociaux. Et pour celles et ceux qui le souhaitent adopter les couleurs de GrandLyon Habitat sur leur photo de profil et leur tête !

Un projet porté par la direction de la communication et l'équipe du service formation.

**POUR EN SAVOIR PLUS :**  
**Anne Romero, Directrice de la communication et de la promotion, GrandLyon Habitat**  
[a.romero@grandlyonhabitat.fr](mailto:a.romero@grandlyonhabitat.fr)

# L'OPHIS Puy-de-Dôme développe sa marque employeur grâce aux réseaux sociaux

Depuis 2021, l'OPHIS développe sa marque employeur au service, notamment, de sa stratégie de recrutement, en capitalisant sur la visibilité qu'apportent les réseaux sociaux. Le réseau LinkedIn est un outil incontournable pour faire rayonner sa marque employeur.

Dans le cadre de la publication de ses annonces d'emplois, le réseau social offre un ciblage qualifié facilitant la connexion entre les talents et l'OPHIS. La puissance de LinkedIn permet de toucher un grand nombre de candidats, d'obtenir des réponses rapides et en adéquation avec les postes proposés. Entre avril 2022 et aujourd'hui, 23 annonces ont été publiées et plus de 645 candidatures reçues. Il s'agit d'une réelle vitrine pour promouvoir l'OPHIS en tant qu'employeur et pour recruter les talents de demain.

Parallèlement, les services RH et communication ont travaillé sur des contenus adaptés qui participent à une

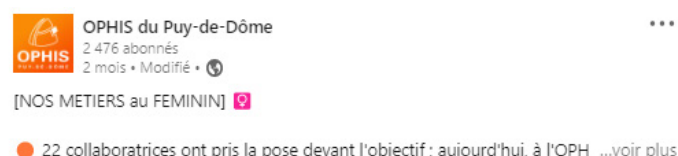
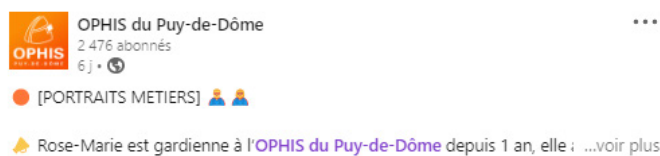
meilleure connaissance de l'OPHIS, ses métiers, ses collaborateurs, ses valeurs, etc.

> Inspirés par Instagram, des formats " Reels" ont été créés et scénarisés par ses équipes. Ces vidéos courtes et divertissantes visent à mettre en avant l'OPHIS et sa culture d'entreprise. Ces contenus ont généré plus de 20 000 vues sur l'ensemble des réseaux de l'OPHIS offrant ainsi une belle visibilité à ses différents comptes.

> Des contenus plus institutionnels sont également publiés pour valoriser ses actions et ses engagements en faveur d'une culture d'entreprise affirmée (semaine du handicap, politique d'alternance, gif métiers, journée internationale du droit des femmes).

## Pour en savoir plus :

**Anne-Christine BRANCHE, Responsable Communication, OPHIS Puy-de-Dôme**  
[acbranche@ophis.fr](mailto:acbranche@ophis.fr)





# Rhône Saône Habitat - L'épargne salariale RESPONSABLE : UN LEVIER POUR DÉVELOPPER SA MARQUE EMPLOYEUR

Rhône Saône Habitat a entamé une refonte de son épargne salariale. A l'heure où les salariés cherchent du sens dans leur job, Rhône Saône Habitat a engagé une réflexion pour faire de son épargne salariale un outil de motivation et de fidélisation.

Pour rappel l'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises. Le principe consiste à verser à chaque salarié une part sur les résultats de l'entreprise (intéressement) ou sur ses bénéfices (participation). Le salarié peut aussi réaliser des versements volontaires. Cette épargne peut être placée sur un PEE (Plan Epargne Entreprise) ou un PER Collectif (Plan Epargne Retraite collectif) afin de bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux.

Rhône Saône Habitat proposait un dispositif d'épargne salariale conditionné à des accords d'intéressement comprenant principalement des critères de résultats financiers.

Lors du renouvellement des accords d'intéressement, Rhône Saône Habitat a fait le choix d'intégrer des critères extra financiers.

En effet, si la participation permet d'associer financièrement les salariés à la réussite d'une entreprise et de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices, l'intéressement lui, est

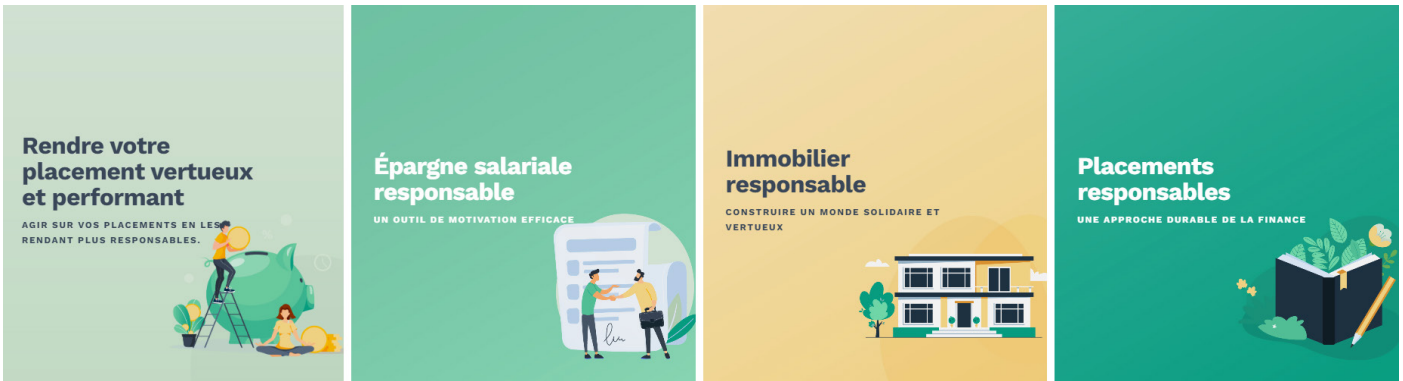
plus souple. Il permet l'intégration de critères extra financiers.

L'intéressement basé sur des objectifs en lien avec la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) permet de donner du sens à l'action des salariés et de les mobiliser en rendant concrets les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

A l'heure où la question du pouvoir d'achat devient prégnante avec une forte inflation, ces critères sont peu sensibles à la conjoncture économique et donc plus stables que des indicateurs comptables standards.

Pour élaborer ces critères, la coopérative a mis en place une commission, composée de salariés, de cadres et de membres de la direction, dont le rôle est de définir et suivre ces nouveaux critères. De ce fait, le dialogue social est au centre du dispositif. Les nouveaux critères choisis sont la satisfaction habitants, la formation des collaborateurs, la sensibilisation des habitants au développement durable, la dématérialisation des process internes, etc. Ainsi utilisés, les critères d'intéressement deviennent un outil managérial pour développer la marque employeur en donnant du sens aux métiers de la coopérative.





Pour compléter cette évolution et améliorer son dispositif d'épargne salariale, Rhône Saône Habitat a choisi de se faire accompagner par Mon Investissement Responsable.

Cette jeune société a été créée par des collaborateurs de la coopérative. Suite à leurs expériences en tant que salariés, ils ont constaté la faible compréhension des salariés concernant leur dispositif d'épargne salariale et le manque de valorisation de ces solutions auprès des salariés. En effet, les nombreuses enquêtes sur le sujet démontrent que l'épargne salariale demeure largement méconnue par les salariés disposant de ce type de dispositif.

La direction de Rhône Saône Habitat soutient cette entreprise dont la solution innovante, en lien avec la finance responsable, correspond aux aspirations de la coopérative de voir l'épargne salariale solidaire être utile au financement de l'accession sociale.

Désormais, le PEE de Rhône Saône Habitat dispose d'une large gamme de fonds responsables plus en lien avec les valeurs de la coopérative et les attentes des salariés.

Rhône Saône Habitat a aussi fait le choix de cet accompagnement car Mon Investissement Responsable agit comme un intermédiaire facilitateur en assurant un suivi régulier et pédagogique auprès des salariés pour optimiser l'utilisation de leur plan d'épargne. Outre cet intérêt pédagogique, ce suivi est aussi l'occasion de mettre en

valeur auprès des salariés ce dispositif de partage de la valeur mis en place par la coopérative.

### MOTS CLÉS

**Épargne salariale** : L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises. Le principe consiste à verser à chaque salarié une part sur les résultats de l'entreprise (intéressement) ou sur ses bénéfices (participation). Le salarié peut aussi réaliser des versements volontaires. Cette épargne peut être placée sur un PEE (Plan Epargne Entreprise) ou un PER Collectif (Plan Epargne Retraite collectif) afin de bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux.

**PEE** : Les sommes du Plan d'Epargne Entreprise sont indisponibles pendant 5 ans, elles permettent de financer des projets moyen terme (achat immobilier, études des enfants, etc.) sauf cas de déblocage anticipé.

**PER Collectif** : Le Plan d'Epargne Retraite Collectif donne droit à des avantages fiscaux et permet une sortie à la retraite en rente ou en capital. Il s'agit d'une épargne long terme dont l'objectif est de préparer la retraite.

### POUR EN SAVOIR PLUS :

**Carine Moal, Responsable Commercial, Communication et Innovation, RHÔNE SAÔNE HABITAT**

[c.moal@rhonesaonehabitat.fr](mailto:c.moal@rhonesaonehabitat.fr)

# PLURALIS HABITAT - « FAIRE RAYONNER NOS VALEURS EN METTANT EN AVANT LES INDIVIDUALITÉS ET SINGULARITÉS DE CHACUN »

## Genèse du projet : des métiers qui font sens

Pluralis Habitat est un acteur du logement social (près de 13 800 logements en Isère, Drôme et Savoie) qui place la proximité et l'innovation au cœur de sa stratégie d'entreprise.

Soucieuse du bien-être de ses salariés et de l'équilibre vie personnelle/professionnelle, sa politique RH s'est développée autour de valeurs fortes comme l'écoute, la mobilité, la formation. La diversité de ses métiers et des profils associés sont une ressource centrale caractéristique de l'entreprise.

Engagés dans une démarche QVT, Pluralis a été accompagné par une société extérieure (Iorga), qui a réalisé un audit complet de ses process RH, afin de déterminer des axes d'évolution pour développer notamment la marque employeur vers l'extérieur. Une introspection pour donner encore plus de sens aux actions de l'organisme.

Ainsi, avec l'essor des réseaux sociaux, Pluralis Habitat a souhaité donner un nouvel élan à sa communication digitale RH, en s'appuyant sur ses meilleurs atouts : ses salariés.

**Objectif : faire rayonner ses valeurs en mettant en avant les individualités et singularités de chacun, qui composent la richesse des profils de l'entreprise.**

## Comment ?

En intégrant régulièrement des posts (colorés et spécialement chartés) sur son compte @PluralisHabitat sur le réseau professionnel LinkedIn, avec la collaboration de son agence web (La Haute Société à Grenoble). Des visuels et des textes qui interpellent et font vivre la page Pluralis en plus des posts « traditionnels » (offres d'emploi, etc).



Au quotidien comme en voyage, pour Emma l'ouverture sur le monde c'est **capital !**

Emma, chargée de renouvellement urbain chez Pluralis



Savoir écouter pour trouver la solution, pour Françoise c'est toujours **tendance**

Françoise, assistante clientèle chez Pluralis

## DEVENEZ ambassadeur

### Les visages de Pluralis, c'est VOUS!

#### Qui mieux que Vous pourrait parler de Nous ?

Vous êtes fiers de nos valeurs et avez envie de le dire ? Participez au casting des ambassadeurs pour porter haut les couleurs de Pluralis !

### Participez à une aventure unique en vivant une journée exceptionnelle !

#### Shooting photos dans un studio par un photographe professionnel

- Accueil/petit déjeuner
- Préparation au shooting : coiffure, maquillage, conseils
- Shooting par un photographe professionnel
- En bonus : repartez avec votre portrait photo !

### Comment participer ?

#### Rien de plus simple !

Envoyez-nous votre photo (portrait) à : [devenez\\_ambassadeurs@pluralis-habitat.fr](mailto:devenez_ambassadeurs@pluralis-habitat.fr)  
Vous pouvez utiliser les cadres mis à disposition dans les 3 agences.  
Candidatures à envoyer avant le 15/04 prochain.



Shooting photos



### Communication auprès des salariés

« Qui mieux que Vous pourrait parler de Nous ? » C'est avec cette accroche très évocatrice que Pluralis a amorcé sa campagne de communication en interne lors de la cérémonie des Vœux au personnel de janvier 2022. **Le projet « Devenez ambassadeur » était officiellement lancé.**

Ce projet, inédit pour l'entreprise, a nécessité un accompagnement et une communication précise, afin d'explicitier au mieux la démarche et sa finalité. Mails, rencontres, affiches, flyers, posts sur son intranet (le « Wall d'infos ») et la campagne de communication n'est pas passée inaperçue !

18 salariés volontaires, aux profils très variés (âges, fonctions, etc.) ont répondu à l'appel et ont choisi de devenir des ambassadeurs Pluralis et d'accompagner ainsi le développement de la marque employeur du bailleur social.



*Les visages de Pluralis, c'est VOUS!*  
Souriez...et participez à une aventure **exceptionnelle** !



Ces ambassadeurs ont eu le privilège de vivre une journée exceptionnelle, dans un studio photos professionnel (Studio Génissieu à Grenoble), sous l'oeil avisé et bienveillant de la photographe Alice Navarro. Guidés, conseillés et maquillés comme de vraies stars, les participants ont eu le droit à un shooting photos dans les règles de l'art. Un moment rare et singulier dans une vie professionnelle.

### [ Professionnels & passionnés ]

Parce que les salariés de Pluralis sont des personnalités avant tout, chaque visuel sur LinkedIn est accompagné d'une série de questions/réponses, en lien avec le parcours de chacun dans l'entreprise. Chacun répond avec sa propre vision des choses, de son métier, sa spontanéité.

Les ambassadeurs sont des passionnés, aux parcours très différents. Les phrases d'accroche sont des clins d'oeil aux photos, où les ambassadeurs ont laissé libre cours à leur imagination pour illustrer ce qui les anime dans leur vie personnelle.

Chaque mois, un nouvel ambassadeur est mis à l'honneur sur la page Pluralis LinkedIn : des patchs colorés des personnalités, des métiers variés, etc., un vrai cocktail de diversité !

### Pour en savoir plus :

**Mélissa Jacquet, Chargée de communication, Pluralis**

[melissa\\_jacquet@pluralis-habitat.fr](mailto:melissa_jacquet@pluralis-habitat.fr)



## ALLIADe HABITAT - CHANGER LES RÈGLES DE RECRUTEMENT

Alliade Habitat a rejoint la communauté ERGHO – « Je ne suis pas un CV » afin de faire évoluer ses pratiques de recrutement et agir concrètement pour la diversité et l'égalité des chances. Dès septembre 2022, les équipes RH ont participé à 3 jobs dating sans CV qui ont permis le recrutement de 3 nouveaux collaborateurs.

En tant que partenaire, Alliade Habitat a également souhaité accueillir ces sessions de recrutement dans ses locaux, ce qui a été réalisé le 5 octobre dernier avec la présence des recruteurs d'Opteven, des Transports Besson Occitanie et de l'Intercontinental Lyon – Hôtel Dieu, pour une quarantaine de candidats notamment intéressés par les offres en gestion locative et relation clients d'Alliade Habitat.

Cette démarche est un moyen de lutter contre la discrimination à l'emploi, valeur forte de son processus de recrutement.



Jobdating du 5 octobre 2022 réalisé au siège d'Alliade Habitat à Lyon

Pour aller plus loin, Alliade Habitat s'intéresse également au réseau Linkedout : un moyen de donner une chance aux personnes qui ne rentrent pas dans les processus classiques (manque de réseau professionnel, personnes précaires exclues des chemins traditionnels, etc.).

### POUR en SAVOIR PLUS :

**Elodie Fedlaoui, Chargée de communication institutionnelle, Alliade Habitat**

[e.fedlaoui@alliade.com](mailto:e.fedlaoui@alliade.com)

## Rhône Saône Habitat : une salariée en Suède

Stéphanie Martinez réside en Suède depuis août 2022 mais continue de travailler pour Rhône Saône Habitat. Elle explique comment s'est mise en place cette situation très inhabituelle.

« Mon mari, qui travaille pour Volvo, a été muté à Göteborg en Suède en août 2022. Une belle aventure pour lui, mais aussi pour toute la famille. J'ai donc présenté ma démission à ma direction. Arnaud Cécillon, notre Directeur général, m'a proposé de réfléchir à une meilleure solution et nous avons testé pendant quelques mois une collaboration à distance. Une offre que je me suis empressée de saisir par attachement à notre entreprise, à ses collaborateurs et à ses valeurs.

*Nous sommes partis sur un CDD en adaptant ma mission à cette configuration inédite. Par bonheur, nous avons pu bénéficier des dispositifs d'échanges mis en place à la suite du confinement. J'ai très vite élargi le périmètre de ma mission sans perdre en efficacité et je travaille « presque » comme avant, ce qui nous a permis de pérenniser notre collaboration. Est-ce que je me sens isolée ? Absolument pas même si voir mes collègues me manque. »*

### POUR en SAVOIR PLUS :

**Carine Moal, Responsable Commercial, Communication et Innovation, RHÔNE SAÔNE HABITAT**

[c.moal@rhonesaonehabitat.fr](mailto:c.moal@rhonesaonehabitat.fr)

## SPORT ET RECRUTEMENT ASSOCIÉS AU SERVICE D'UN JOB DATING, UNE FORMULE TESTÉE PAR L'OPHIS

**Le principe : recruteurs et demandeurs d'emplois participent à des activités sportives, sans dévoiler leurs identités.**

L'équipe RH de l'OPHIS a eu l'occasion de tester cette formule de job dating inédite organisée par Pôle emploi. C'est autour de la pratique de l'athlétisme, qu'un process de recrutement délibérément décalé se met en place. L'occasion pour les demandeurs et les recruteurs de mettre en avant les qualités et les compétences nécessaires dans l'emploi, telles que l'écoute, ou encore l'esprit d'équipe. Les épreuves sont adaptées, sans notion de compétition, permettant aux candidats de se libérer du stress lié au cadre de l'entretien classique. L'OPHIS affirme sa présence au niveau local en participant régulièrement aux forums emplois de recrutement, en partenariat

avec le Clermont Foot Auvergne, Entreprise x Rugby sur le parvis du club ASM.



**Pour en savoir plus :**  
**Anne-Christine Branche, Responsable Communication, OPHIS Puy-de-Dôme**  
[acbranche@ophis.fr](mailto:acbranche@ophis.fr)

## RECRUTER AUTREMENT : LES JOBS DATING « HORS LES MURS » DE LYON MÉTROPOLE HABITAT

**Recruter directement au pied de ses immeubles : c'est le pari relevé par Lyon Métropole Habitat avec des jobs dating organisés directement dans les quartiers.**

A Saint-Fons, à Bron ou à Pierre-Bénite, les équipes de recrutement et de l'insertion par l'emploi organisent régulièrement des forums pour l'emploi au cœur des résidences, en partenariat avec les acteurs sociaux mais aussi avec les entreprises locales.

Ces « pôles emploi à ciel ouvert » s'installent dans les espaces extérieurs, sur les aires de jeu ou les terrains de sport voire directement aux arrêts des transports en commun, pour rencontrer « à la source » de futurs talents qui disposent, en outre, d'une précieuse connaissance de l'expérience client.

Des rendez-vous qui permettent de rencontrer directement des collaborateurs et collaboratrices potentiels, de leur faire connaître les métiers du secteur Hlm mais

aussi de proposer des accompagnements spécifiques à celles et ceux qui en ont besoin : formation, chantiers d'insertion, etc.



**Pour en savoir plus :**  
**Valérie Thollon, Responsable de communication, Lyon Métropole Habitat**  
[vthollon@lmhabitat.fr](mailto:vthollon@lmhabitat.fr)

# FIDÉLISATION ET SENTIMENT D'APPARTENANCE AU COEUR DU PLAN DE COMMUNICATION DE DYNACITÉ

Dynacité a mis en place un plan de communication marque employeur en 3 phases :

### > Phase 1 : L'analyse

- Création d'un comité communication
- Audit des besoins
- Audit des outils
- Intranet
- Réseau
- Print : journal interne
- Événements

> Phase 2 : Construction d'un plan de communication en collaboration avec les ressources humaines, avec pour objectif d'agir sur la fidélisation et le sentiment d'appartenance

> Phase 3 : Le déploiement présenté ci-après.

## DONNER À VOIR AVEC TRANSPARENCE SUR L'ENTREPRISE

Dynacité diffuse un flash info régulier pour présenter à l'ensemble de ses collaborateurs les projets de l'entreprise (en présentiel et distanciel avec mise en place d'un multiplexe avec les différentes agences et les télétravailleurs). Un intranet a notamment été mis en œuvre, sur lequel l'ensemble des collaborateurs peuvent consulter toutes les actualités de l'entreprise. Le journal interne « Passerelle » est quant à lui diffusé 5 fois dans l'année.

## VALORISER LES COLLABORATEURS

> **Accompagner les objectifs** d'évolution de carrière, ou tout simplement les besoins de changement, célébrer les promotions internes et les possibilités de carrière.

### > Célébrer les départs pour montrer que Dynacité est un tremplin professionnel :

Exemple avec la mise en valeur du départ de Cassandra, arrivée au sein de Dynacité en 2018 en tant qu'Assistante ressources humaines, qui prend désormais un poste de Responsable ressources humaines dans la grande distribution !

Elle a confié : « J'ai été très heureuse de travailler ici. C'est une belle entreprise avec de vraies valeurs. J'ai appris énormément et c'est grâce à Dynacité que j'ai pu prétendre à un poste de Responsable RH. Je remercie toute l'équipe RH. »

## CRÉER DES ÉVÉNEMENTS FÉDÉRATEURS

### > Vœux en présentiel

Après deux cérémonies de vœux 100 % digitales, Dynacité a pu enfin rassembler l'ensemble de ses collaborateurs pour cette traditionnelle cérémonie à laquelle était associée les élus. A cette occasion les 600 collaborateurs ont pu balayer l'année 2022 riche en projets innovants, se projeter sur les défis 2023, féliciter les médaillés et accueillir les nouveaux collaborateurs ayant intégré l'entreprise.





### > Journée retrouvailles

Le 1<sup>er</sup> juillet, a été l'occasion pour le personnel de Dynacité de se retrouver lors d'une journée festive ! Après deux années particulières durant lesquelles les moments conviviaux ont été stoppés, Dynacité a eu le plaisir d'organiser « Les Retrouvailles » à la Plaine Tonique de Montrevel-en-Bresse ! Placée sous le signe de la bonne humeur et de la convivialité, cette journée a été appréciée par tous les collaborateurs.

Au programme : petit déjeuner bien garni, grand jeu collaboratif, repas champêtre et activités libres l'après-midi : cours de cuisine, pédalo, baby-foot géant, pétanque ou encore farniente. Il y en a eu pour tous les goûts ! Une journée bien remplie pour un maximum de plaisir.

### > Rituel petit-déjeuner

Chaque trimestre, il est proposé aux collaborateurs du siège et des territoires de se retrouver autour d'un petit-déjeuner.

## PRENDRE SOIN DES COLLABORATEURS EN ALLANT AU-DELÀ DU CADRE RÉGLEMENTAIRE

### > Accompagner les collaborateurs dans l'arrêt du tabac

Pour aller bien au-delà de la réglementation, Dynacité a proposé à ses collaborateurs souhaitant arrêter le tabac un accompagnement spécifique. Neuf volontaires ont répondu présents à

l'appel et ont été accompagnés pendant 6 mois, jusqu'en novembre (mois sans tabac), par une tabacologue et sophrologue.

Au début de la démarche, il a été remis aux participants un sac contenant un carnet de bord, une balle anti-stress et le livre « En finir avec la cigarette » d'Allen Carr.

6 mois plus tard, le bilan est très positif ! En effet, l'ensemble des participants a réduit ou stoppé sa consommation de tabac. Si pour certains, il reste du chemin à faire, l'accompagnement dispensé par Véronique Charmetant leur a apporté les clés nécessaires pour mieux comprendre et combattre leur addiction. Et parce que l'arrêt du tabac s'accompagne souvent du retour de certains sens, comme le goût, il a été remis à chaque volontaire le livre de recette « Santé des épices » ainsi qu'un assortiment d'épices pour cuisiner.



### ➤ Déploiement de la semaine de la qualité de vie au travail

Dynacité a fait du bien-être et des conditions de travail de ses collaborateurs un axe prioritaire de sa stratégie d'entreprise. Diverses animations ont donc été mises en place à l'occasion de la semaine nationale de la Qualité de Vie au Travail (QVT) qui s'est déroulée du 20 au 24 juin : informations sur le handicap et sur la mission de la Conseillère sociale dédiée aux collaborateurs, grâce à des jeux ludiques alliant quiz et mises en situation, une chasse aux risques numériques, et un pique-nique collaboratif.

### ➤ Des collaborateurs super mobilisés pour le challenge de la mobilité !

Cette année encore Dynacité a participé au Challenge de la mobilité, avec pour objectif de réduire son empreinte carbone le temps d'une journée et être le plus nombreux possible à participer à cet événement. Pour inciter les collaborateurs à y prendre part, Dynacité a créé un challenge au sein des territoires en créant des équipes portées par des supers héros.

Au programme de cette journée de lutte : Un petit déjeuner organisé au siège de Dynacité ou dans chaque territoire à partir de 8h, suivi d'un quizz géant commun aux

territoires/siège avec un super lot à la clef. Pour immortaliser cette journée, un concours photos aux couleurs des équipes a été organisé, avec pour règle de mettre en avant un accessoire original en lien avec la mobilité, et ainsi tenter de remporter le prix des mobil'originaux !

Parce qu'être un super-héros de la mobilité ne doit pas se limiter à une journée, Dynacité a invité ses collaborateurs à consulter la documentation de sensibilisation envoyée au sein des territoires ou disponible sur le stand « Super sensibilisés » du siège ! Les collaborateurs ont pu aussi calculer leur empreinte carbone auprès du super-référent.

### Résultat :

Le challenge mobilité chez Dynacité en 2022, c'est 114 participants pour 1 684 km doux au compteur. Mais c'est surtout beaucoup de bonne humeur (et de déguisements) pour faire de cette journée un moment convivial !

### Pour en savoir plus :

**Nathalie Caron, Directrice de la communication et de l'innovation, Dynacité**  
[n.caron@dynacite.fr](mailto:n.caron@dynacite.fr)







## ASSEMBLIA FAIT ÉVOLUER SES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

### RECRUTER ET FIDÉLISER à assembleia : C'EST ÊTRE AGILE !

Le service ressources humaines d'assembleia a fait évoluer ses modes de recrutement afin de s'adapter au mieux aux contraintes de ses futurs salariés. Les années Covid, comme dans nombre d'entreprises, ont influencé positivement ce changement en « banalisant » les entretiens à distance. Ce choix se veut également responsable, puisqu'il permet de limiter les déplacements. « *Ce type d'entretien fait désormais partie des pratiques de l'équipe et on peut constater que du côté employeur, comme celui du candidat, l'habitude a été prise pour que la qualité des échanges soit au rendez-vous !* » explique Carmen Popovici, Directrice des ressources humaines.

### L'INTÉRIM INTERNE : UN NOUVEAU MODE DE RECRUTEMENT

Trouver un nouveau collaborateur au sein de ses forces vives, tel est également l'objectif d'assembleia lors de ses recrutements. Un principe particulièrement vertueux puisqu'il favorise la mobilité au sein de l'entreprise et la possibilité pour le salarié d'évoluer. L'intérim interne constitue ainsi un excellent moyen pour que le salarié, comme l'employeur, se rendent compte si les nouvelles missions sont en adéquation avec les attentes des deux parties.

L'intérim interne est en place depuis plusieurs années à assembleia, permettant à un service en surcharge exceptionnelle de travail ou le temps d'une formation, de trouver de l'aide au sein même de l'entreprise. Outre le fait de favoriser la transversalité, c'est aussi l'occasion d'ouvrir de nouveaux horizons professionnels

pour certains des collaborateurs, lorsque l'occasion se présente.

### FIDÉLISER EN DONNANT DU SENS

La vocation d'intérêt général d'assembleia est une de ses valeurs centrales. C'est d'ailleurs une raison essentielle pour laquelle nombre de ses salariés ont orienté leur choix professionnel au sein de l'entreprise. Afin d'en saisir tout le sens, les assembleiens sont conviés lors de leur première année, à suivre une formation de deux jours sur le logement social : histoire et raisons d'être leur sont expliquées par d'autres salariés, référents sur le sujet. Ces derniers ont suivi une formation de formateurs afin de remplir pleinement leur rôle et d'animer avec professionnalisme ces jours de formation et de sensibilisation.

Dans un tout autre registre, assembleia est fière de son groupe de salariés volontaires « les bâtisseurs 2 liens » qui réunit une dizaine de personnes, prêtes à donner de leur temps pour organiser des rencontres et agir en faveur du décroisement (en dehors des plages horaires de travail). « Les bâtisseurs 2 liens » ont ainsi organisé des moments privilégiés à l'occasion des fêtes de fin d'année, de la journée des droits des femmes ou encore de la fête de la musique. Travailler sérieusement, tout en privilégiant des moments de détente, c'est aussi créer un cadre de travail agréable et propice à la fidélisation.

### POUR EN SAVOIR PLUS :

**Alice Battut, Directrice de la communication, Assembleia**  
[alice.battut@assembleia.fr](mailto:alice.battut@assembleia.fr)



## **Batigère Rhône-Alpes, une entreprise engagée sur l'égalité et la diversité, qui décroisonne son approche du recrutement**

Aller au-devant des candidats et ne pas attendre qu'ils postulent à une offre d'emploi, s'émanciper du CV pour s'ouvrir à des profils différents en s'intéressant à ce que chaque personne pourrait faire et non plus seulement à son expérience passée, telles sont les pistes que Batigère Rhône-Alpes cherche à développer, depuis fin 2022.

En effet, parce qu'il est de plus en plus difficile d'attirer et de recruter de nouveaux collaborateurs, l'organisme souhaite renouveler ses pratiques de recrutement, en les alignant avec les valeurs véhiculées au sein du groupe. En cohérence avec son ambition de bailleur citoyen et ses Labels Egalité et Diversité, Batigère Rhône-Alpes s'engage donc dans une politique de recrutement plus inclusive qui promeut l'égalité des chances, en

créant, notamment, des partenariats avec des structures en charge de l'insertion professionnelle.

Un premier recrutement a été réalisé avec succès à Saint-Etienne, en partenariat avec la structure d'insertion professionnelle Ondaine Agro. C'est dans ce cadre et à l'occasion de la 2<sup>ème</sup> Journée Citoyenne que des collaborateurs de Batigère Rhône-Alpes ont eu l'occasion de partager, le temps d'une matinée, les activités quotidiennes des collaborateurs de la structure d'insertion professionnelle Ondaine Agro.

Les équipes ont pu faire la rencontre de Mickaël AURELIO, salarié en contrat d'insertion au sein de cette structure. De ce moment d'échanges est née l'envie de lui faire découvrir le métier d'employé d'immeubles. C'est ainsi que Mickaël

AURELIO a réalisé deux périodes de mise en situation en milieu professionnel, lui permettant de découvrir les différentes facettes du métier et de son futur secteur.

Ces deux périodes de mise en situation en milieu professionnel ayant été toutes deux concluantes, Mickaël AURELIO a donc intégré les équipes stéphanoises, en contrat à durée indéterminée, le 2 janvier 2023. C'est donc bien en allant vers des personnes en situation d'insertion professionnelle et en mobilisant des dispositifs spécifiques à ce type de public, que ce premier recrutement sans CV a pu avoir lieu.

### Une volonté d'aller plus loin avec la signature de la Charte des 1 000 entreprises pour l'insertion et l'emploi

Fort de ce premier succès, Batigère Rhône-Alpes a souhaité structurer une démarche de recrutement plus inclusive, lui permettant ainsi d'élargir son vivier de candidats, tout en favorisant la diversité au sein de ses équipes. C'est pourquoi, le 2 mai 2023, l'organisme a signé la Charte des 1 000 entreprises pour l'insertion et l'emploi, portée par la Métropole de Lyon.

Avec le soutien et l'accompagnement de la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'Emploi, structure en charge de la mise en œuvre de cette charte, Batigère s'engage sur un certain nombre d'actions visant à favoriser le recrutement inclusif, telles que le recrutement en emploi durable de personnes en insertion, le montage d'actions de formation adaptées aux personnes éloignées de l'emploi, le recrutement par le biais de méthodes innovantes (par simulation, sans CV, etc.), ou encore le développement de partenariats avec des acteurs de l'insertion et du handicap.

Les équipes sont fières de se mobiliser et de s'engager dans ces nouvelles formes de recrutement !

#### Pour en savoir plus :

**Julie Blanc-Tranchant, Responsable Ressources Humaines, BATIGERE RHÔNE-ALPES.**

[Julie.blanc-tranchant@batigere.fr](mailto:Julie.blanc-tranchant@batigere.fr)



# L'engagement de CDC Habitat AURA dans L'accompagnement des jeunes vers L'emploi

Depuis plusieurs années, la Direction Auvergne Rhône-Alpes de CDC Habitat s'est inscrite dans une politique dynamique d'emploi des jeunes par l'alternance, qui se traduit en 2023 par la présence de 19 étudiants en contrat d'apprentissage au sein de ses effectifs, une opportunité pour eux de découvrir la richesse de ses métiers.

A cet égard, l'agence de Lyon a accueilli en Septembre 2020 Alycia BESSET dans le cadre d'un contrat d'apprentissage de 2 ans, élève à l'école Sciences-U, en vue de l'obtention d'un BTS Professions Immobilières. Elle a pu ainsi appréhender les missions confiées au Pôle Gestion Locative, telles que la gestion de la vacance des garages, le processus d'attribution des logements, le traitement du précontentieux. *« J'ai été très bien accueillie et bien intégrée. Cela m'a mise en confiance. J'ai bénéficié de l'accompagnement bienveillant de ma hiérarchie et l'appropriation des missions qui m'étaient confiées s'est réalisée en douceur. Les missions que je réalisais m'ont amenée à interagir avec les collaborateurs du Pôle Gestion locative et de la proximité. Une expérience riche d'apports et d'informations. »*

S'épanouissant dans ce contexte professionnel et se sentant parfaitement intégrée à l'équipe de l'agence de Lyon, elle a souhaité poursuivre sa formation en préparant un Bachelor « Gestionnaire d'Actifs et de Patrimoine Immobilier », tout en demeurant au sein de la même entité. Cela a été l'opportunité pour elle d'appréhender les métiers du Pôle Proximité et la diversité de leurs missions. *« J'ai été formée en douceur aux missions du poste d'Adjointe au Responsable de secteur. J'ai rapidement gagné en autonomie et je sentais qu'on me faisait confiance ».*

Forte de ces expériences qui lui ont permis de définir son projet professionnel, Alycia a saisi l'opportunité de candidater à un poste d'Adjointe au Responsable de secteur pour lequel elle a été retenue, pérennisant ainsi sa collaboration au sein de l'agence de Lyon.



Alycia Besset, alternante à l'agence de Lyon de CDC Habitat

**POUR en SAVOIR PLUS :**  
**Karine Giordano, Responsable communication, Direction régionale Auvergne Rhône-Alpes CDC Habitat**  
[karine.giordano@cdc-habitat.fr](mailto:karine.giordano@cdc-habitat.fr)



## Haute-Savoie HABITAT : accueil et RECRUTEMENT

Depuis quelques années maintenant, Haute-Savoie HABITAT investit beaucoup de temps et d'énergie dans l'accueil de ses nouvelles recrues. Le parcours d'intégration a été pensé et conçu pour être le plus complet possible afin d'accueillir le salarié dans les meilleures conditions, lui permettant ainsi de réussir son arrivée et son démarrage dans l'entreprise.

De la rencontre avec ses futurs collègues en amont de l'embauche pour permettre à tous de faire connaissance dans un contexte moins stressant que celui du premier jour au sein d'une nouvelle structure, au séminaire annuel des nouveaux salariés visant à créer une forme de communauté des embauchés de l'année, en passant par la rencontre de tous les membres du CODIR, l'accueil du nouveau collaborateur et la réussite de son arrivée au sein de l'entreprise sont une priorité pour la Direction des Ressources Humaines de Haute-Savoie HABITAT. La bienveillance, la confiance et la transparence sont au cœur de sa politique d'accueil.

Quelques jours avant son arrivée, le futur salarié se voit communiqué son planning de la première semaine (circuit d'intégration), offrir le choix de son smartphone parmi plusieurs modèles et invité au restaurant par son manager le jour de son arrivée. D'autres dispositifs ou rendez-vous viennent enrichir cette politique d'accueil comme le parrainage ou la présentation des embauchés de l'année lors de la cérémonie des vœux.

**Pour en savoir plus et écouter les témoignages de celles et ceux qui organisent ou ont bénéficié de cette politique d'accueil, écoutez le PODCAST « A L'UNIS'SON » spécial accueil** (deezer, spotify...) : <https://www.hautesavoiehabitat.fr/nos-podcasts/>

**POUR EN SAVOIR PLUS :**  
**Julien Gaule, Coresponsable du Pôle Communication Innovation Marketing, Haute-Savoie HABITAT**  
[jgaule@oph74.fr](mailto:jgaule@oph74.fr)

# Recruter sans CV, une méthode testée avec succès par la SDH

En partenariat avec Pôle Emploi, la SDH a expérimenté pour les métiers de la proximité la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS). Ici, pas de CV mais des mises en situation permettant d'identifier des candidats en privilégiant les aptitudes nécessaires aux postes à pourvoir.

## Comment cela se passe ?

La cellule MRS a suivi les collaborateurs durant une semaine pour identifier 4 aptitudes indispensables pour occuper ces métiers. Elle a ensuite construit les exercices pratiques se rapprochant le plus possible des situations réelles de travail à la SDH. Les candidats intéressés ont participé à une information collective organisée au sein de la SDH, animée par l'équipe RH en présence de plusieurs managers de la proximité, dans le but de présenter l'entreprise et les postes. A l'issue, ils ont pu s'inscrire aux sessions de tests organisées par Pôle Emploi.

En moins d'une semaine, les candidats qui ont validé les 4 aptitudes ont été reçus en entretien à la SDH. D'abord par les RH puis en short list par les managers, et ce en veillant toujours à ne pas évoquer l'historique du CV.

## Quels résultats ?

En 2022, la MRS a été utilisée à deux reprises pour 5 postes disponibles dans les métiers de la proximité.

Grâce à la MRS 100 % des postes ont été pourvus. Certains candidats ont même été orientés sur des postes à pourvoir dans d'autres services, et recrutés.

En 2023, une nouvelle MRS a permis de rencontrer 10 candidats qui ont validé les tests encore une fois sur les métiers de la proximité. 4 postes ont été pourvus et la SDH a validé les profils de 2 candidats disponibles à horizon de l'été avec qui elle reprendra contact.

**TESTEZ VOS CANDIDATS AVANT DE LES RECRUTER!**

MRS - METHODE DE RECRUTEMENT PAR SIMULATION

pôle emploi



©Julien Faure - Méthode de Recrutement par Simulation de Pôle Emploi

Ces très bons résultats conduisent la SDH à pérenniser cette initiative et pourquoi pas à la développer pour d'autres services de l'entreprise.

### Témoignages

« La MRS nous a apporté une nouvelle perspective dans nos besoins en recrutement. Nos managers, historiquement habitués à avoir un CV entre les mains, ont appris à travailler avec cette méthode. Aujourd'hui les résultats sont concluants et nos responsables de la proximité se sont appropriés ce fonctionnement. Dans la prise en main des postes, nous sommes très satisfaits de la qualité des profils qui en plus de posséder les habiletés nécessaires font preuve d'une forte motivation » **Maya Souply, Directrice de la proximité.**

« La MRS n'est pas une nouveauté chez Pôle Emploi mais jusque-là elle était très peu connue. C'est une bonne chose que notre conseillère nous en ait parlé. Au-delà du bénéfice de la méthode qui nous permet

d'identifier sur la base de leurs habiletés des candidats que nous n'aurions peut-être pas eu l'idée de rencontrer, la MRS répond à notre toute première difficulté qui est simplement d'avoir des candidats ! »

**Yannick Loison, Responsable RH**

« Je m'étais renseignée sur les métiers de l'immobilier car cela m'intéressait. La MRS m'a donné l'opportunité de travailler dans ce secteur professionnel. Opportunité que je n'aurais sûrement pas eu s'il n'y avait pas eu la MRS. Mon recrutement n'aurait probablement pas été possible avec l'envoi d'un CV, je viens de la petite enfance ». **Angèle DURAND – recrutée sur un poste de chargée de secteur via la MRS**

**POUR EN SAVOIR PLUS :**

**Dorian Bazia, Chargé de communication et marketing, SDH**  
[d.bazia@sdh.fr](mailto:d.bazia@sdh.fr)



### ASSEMBLIA DÉVELOPPE UNE NOUVELLE ORGANISATION POUR RENDRE ATTRACTIF LE MÉTIER DE GARDIEN D'IMMEUBLE

Comme tout projet mené au sein d'assembliA, celui-ci n'a pas dérogé au principe de la co-construction et les gardiens ont été largement associés tout au long de sa mise en œuvre et de son expérimentation.

Le dispositif de proximité est en effet issu de deux phases expérimentales réussies, d'un travail interne de plusieurs mois et de dialogue. Depuis septembre 2021, il est déployé sur l'ensemble des résidences. Il a profondément fait évoluer le métier des gardiens, tout en répondant aux besoins des locataires car il repose sur les 4 fondamentaux suivants + de proximité + de sécurité + de propreté et + d'efficacité !

**La nouveauté ?** Le travail de chaque gardien s'inscrit désormais dans une dynamique d'équipe, grâce à laquelle

certaines de leurs missions sont accomplies en équipe, grâce à laquelle également les échanges sont systématisés lors de temps communs organisés dans des locaux aménagés à cet effet.

Cela a permis d'améliorer le cadre de vie des résidents et des salariés. Ce dispositif permet aux locataires de garder plus facilement le contact avec assembliA. En effet, chaque locataire dispose de son gardien de référence et celui de l'équipe. Et pour le gardien, la sensation d'isolement qui était un facteur de pénibilité important n'est aujourd'hui plus qu'un mauvais souvenir ! Comment ça marche ? Les équipes de gardiennes et gardiens sont réparties en secteurs, créées pour répondre au mieux au déploiement de ce dispositif et faire en sorte que les services soient adaptés aux spécificités de chaque territoire.





## SEM4V- Une matinée PORTES OUVERTES POUR DÉCOUVRIR LE MÉTIER DE GARDIEN

Dans le cadre d'une campagne de recrutement de trois nouveaux gardiens, une matinée découverte de ce métier a été organisée début décembre 2022.

L'organisation de cette matinée a émergé face à un double constat, le premier étant une pénurie de candidats dans un bassin d'emploi fortement liée à l'activité saisonnière des stations de ski environnantes, et le second, une méconnaissance du métier de gardien.

Les participants ont été reçus autour d'un petit-déjeuner convivial, l'occasion d'échanger de manière informelle sur les attentes mutuelles. Les candidats ont ensuite pu évoluer directement sur le terrain

auprès des collaborateurs expérimentés de la SEM4V afin de découvrir les différentes missions du métier de gardien.

Cette méthode de recrutement innovante a permis d'ouvrir les portes à des participants curieux et motivés, sans qu'ils aient à se soucier des formalités habituelles de recrutement, telles que la rédaction d'un CV. Les candidats ont pu se projeter facilement et rapidement sur le poste.

Cette matinée a été un succès puisqu'elle a permis à la SEM4V d'avoir une meilleure visibilité, d'attirer de nouveaux profils de candidats et de réduire les délais inhérents au processus de recrutement. Les gardiens ont également apprécié

d'être partie prenante du recrutement et d'avoir pu partager la connaissance de leur métier.

**POUR EN SAVOIR PLUS :**  
**Alexandra Michiardi,**  
**Responsable Ressources**  
**Humaines, SEM4V**  
[a.michiardi@sem4v.fr](mailto:a.michiardi@sem4v.fr)



**PORTES OUVERTES**  
JEUDI 8 DÉCEMBRE 2022  
DE 8H00 À 12H00

**VIENS DÉCOUVRIR MON MÉTIER DE GARDIEN !**

LES PLACES SONT LIMITÉES. ALORS INSCRIVEZ-VOUS DÈS MAINTENANT À L'ACCUEIL DE NOTRE AGENCE OU AU 04.79.32.04.89 !

**La SEM4V recrute !!**

Vous êtes dynamique, autonome et vous avez le sens du contact, venez rejoindre notre équipe ! Vous aurez pour missions principales d'assurer la propreté et l'entretien courant de certaines résidences et vous serez le lien privilégié entre les locataires et nos services.

Debutants/ expérimentés acceptés.



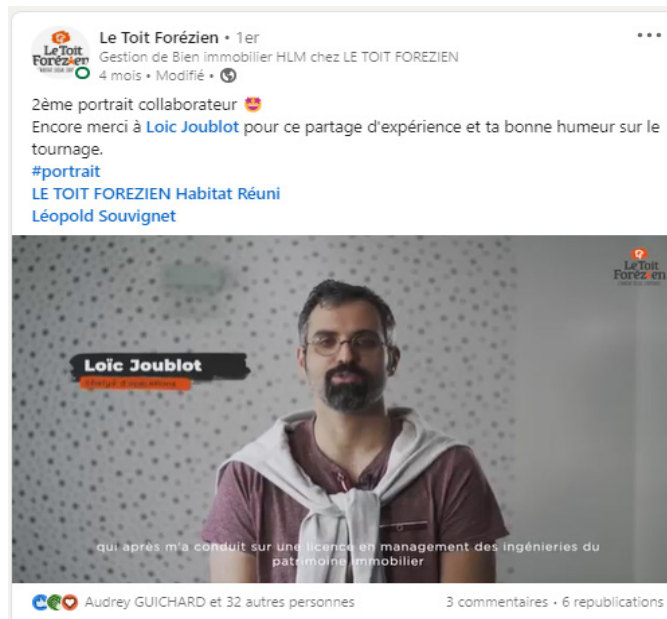


## Le Toit Forézien : « Découvrir nos métiers à travers nos collaborateurs »

Depuis Janvier 2023, Le Toit Forézien réalise chaque mois un portrait de l'un de ses collaborateurs. Chaque salarié volontaire partage ainsi sur l'exercice de son métier au sein de l'organisme dans une capsule vidéo d'une durée de quelques minutes. Depuis le lancement de l'initiative, Le Toit Forézien a reçu beaucoup de retours positifs, autant en externe qu'en interne, sur le format et la dynamique du tournage ainsi que de son rendu.

Pour la réalisation, c'est Léopold Souvignet, gérant de Splitlight production, une entreprise locale, qui s'est adonné à la production après une immersion dans la structure. Il a su capter la bienveillance, le professionnalisme, l'écoute, et toutes les qualités des collaborateurs travaillant au sein de l'organisme social. Domaine qui lui était totalement inconnu.

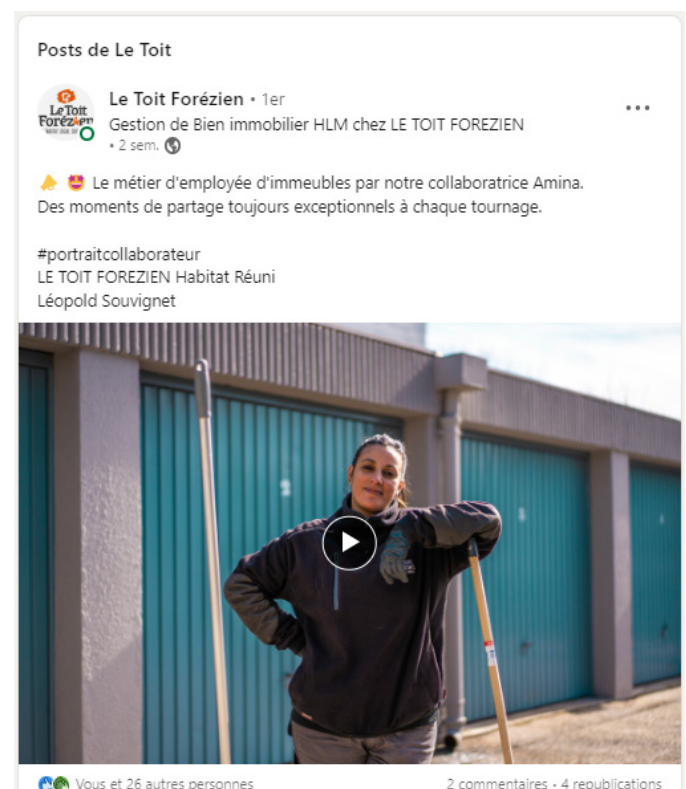
- DÉCOUVREZ LES PORTRAITS :**
- [Portrait 01 – Assistante Gestion Patrimoine](#)
- [Portrait 02 – Chargé d'opérations](#)
- [Portrait 03 – Assistante Gestion Locative](#)
- [Portrait 04 – Assistante comptable et administrative copropriétés](#)



Actuellement Le Toit Forézien tourne les portraits d'un employé d'immeubles, d'un gardien ou encore d'un technicien du patrimoine. D'autres vidéos sont programmées, notamment celle d'une chargée de clientèle et d'une chargée d'accueil.

**Le ressenti des collaborateurs :**  
« C'est un exercice à la fois stressant, dynamisant et parfois vécu avec appréhension. Unaniment, une fierté de l'avoir fait et d'avoir pu représenter leur coopérative au travers de leur métier et de leur personnalité », explique Céline Bastin, Attachée de Direction & Responsable Communication, Le Toit Forézien  
Côté RH, toute l'équipe est fière du défi relevé par les collaborateurs !

**POUR en SAVOIR PLUS :**  
Céline Bastin, Attachée de Direction & Responsable Communication, Le Toit Forézien  
[celine.bastin@toitforezien.fr](mailto:celine.bastin@toitforezien.fr)







Association régionale Hlm

# Casser les codes pour recruter sur un marché en tension



Renseignements :

CHLOÉ GIRAUD, CHARGÉE DE PROJETS COMMUNICATION & QUALITÉ DE SERVICE  
TÉL. 04 78 77 01 13 - C.GIRAUD@AURA-HLM.ORG