

MARQUE EMPLOYEUR

Boostez votre attractivité et votre marque employeur avec la méthode «ARAF» !

Le marché est saturé,
les talents sollicités :
démarquez-vous !

Dans un secteur en pleine mutation, marqué par une pénurie de talents et une concurrence accrue, **la communication s'impose comme un levier stratégique essentiel** pour les cabinets qui souhaitent se démarquer et attirer les meilleurs profils.

Initiée par Stén Bienvenu, la **méthode «ARAF»** s'appuie sur 4 principes fondamentaux :

→ **ATTIRER, RECRUTER, ACCUEILLIR ET FIDÉLISER**

Cette méthodologie permet aux cabinets d'expertise comptable de bénéficier d'une **marque employeur solide et attrayante**, favorisant leur développement et leur croissance sur le long terme.





On vous dit tout !

Nos conseils pour **appliquer** la méthodologie «ARAF»

ATTIRER

NOTRE CONSEIL : ÊTRE DIFFÉRENCIANT ET ATTRACTIF

Soignez votre discours et la mise en forme des supports sur les canaux où les recrues sont susceptibles de s'intéresser à vous :

- **Les offres d'emploi** : faites en sorte qu'elles soient réalistes, valorisantes et transparentes.
- **La page carrière sur le site** : évoquez la raison d'être, les métiers, les moments de convivialité... pour donner envie de postuler !
- **Les réseaux sociaux** : sur cette vitrine, reflétez votre ADN dans sa globalité, aussi bien vos missions de conseil que le bien-être de vos équipes.

LE PLUS QUI PEUT FAIRE LA DIFFÉRENCE

La création d'une **charte graphique dédiée à la marque employeur** : moins formelle et plus décontractée, elle développera votre attractivité.

RECRUTER

NOTRE CONSEIL : ÊTRE EN RECRUTEMENT PERMANENT ET ANTICIPER

Offrez-vous le privilège de ne pas être pris au dépourvu en cas de départ et recrutez les meilleurs talents, **en diffusant très régulièrement vos offres d'emploi** sur des **sites spécialisés** pour les cabinets :

- Jobs by Classe 7
- Happycab
- Lamacompta
- Hubemploi

Ou des **réseaux** plus génériques :

- APEC
- Indeed...

Profitez du processus de recrutement pour **apprendre à connaître la personne au-delà de ses compétences techniques**.

Pour cela, envisagez des entretiens avec le manager certes, **mais aussi avec les collègues**.

Vous pouvez également organiser des instants moins formels lors du choix final. Cela vous permettra de partager un moment ensemble et de déterminer si sa personnalité peut coller avec celle de votre équipe.

ACCUEILLIR

NOTRE CONSEIL : RÉFLÉCHIR À UN PROCESSUS D'INTÉGRATION

Faites une bonne première impression aux nouveaux collaborateurs et aidez-les à se sentir à l'aise et soutenus dès leur premier jour en mettant en place des supports indispensables :

- **Le guide d'onboarding** : préparez les éléments dont la recrue aura besoin et veillez à ce qu'elle se sente partie intégrante de l'entreprise, même en amont de son arrivée.
- **Le Welcome Pack** avec un mot personnalisé : offrez-lui une petite attention qui fait plaisir et souhaitez-lui la bienvenue.
- **Le livret d'accueil** : permettez à la recrue de se sentir parfaitement à l'aise en ayant le même niveau d'informations que ses collègues, dès le premier jour.
- **Le rapport étonnement** : demandez-lui ses premiers ressentis sur ses missions ou l'organisation, cela vous permettra d'éclaircir certains points ou de réajuster des éléments au besoin.



FIDÉLISER et FÉDÉRER

NOTRE CONSEIL : ÊTRE PROACTIF ET À L'ÉCOUTE

Valorisez, motivez et engagez vos collaborateurs pour les fidéliser sur du long terme :

- **L'échange sur les perspectives professionnelles** : provoquez des rendez-vous pour comprendre comment vous pouvez accompagner le salarié dans son plan de carrière. Vous pourrez définir ensemble les objectifs de l'année et les perspectives à moyen terme. Il se sentira ainsi écouté et impliqué.
- **Les réunions trimestrielles ou semestrielles** : faites en sorte que les salariés disposent du même niveau d'information afin de les embarquer avec vous : changements à venir, projets de développement... partagez votre avancement.
- **Les séminaires et autres moments de cohésion** : proposez aux équipes de se retrouver autour de moments de convivialité, plusieurs fois dans l'année, pour les fédérer. En général, les occasions ne manquent pas : fêtes de fin d'année, fin de période fiscale, rentrée, congés d'été...
- **Les avantages** : plus qu'un salaire, réfléchissez à d'autres bonus qui seront importants sur du long terme pour vos salariés. Voici quelques exemples : l'équilibre entre le travail et la vie privée, le cadre de travail ou encore les primes et autres gratifications.

Sans oublier... L'étape bonus à ne pas négliger



L'OFFBOARDING

Accompagnez toujours le départ d'un collaborateur, et cela, pour plusieurs raisons :

- **Assurer la continuité de ses missions** au sein du cabinet.
- **Améliorer votre organisation** avec ses feedbacks honnêtes.
- **Soigner votre image auprès du salarié**, car oui, le bouche-à-oreille ça peut aller vite !
- **Ouvrir des portes pour une collaboration future**, une recommandation ou même pour un éventuel retour, grâce à de bonnes relations.

Pour conclure

Adoptez la méthode «ARAF», recrutez, décollez !

Ne laissez plus votre marque employeur de côté :
adoptez la méthode «ARAF» au sein de votre cabinet !

Retrouvez prochainement, dans des fiches dédiés, les supports précédemment évoqués :

- offre d'emploi
- guide onboarding
- livret d'accueil

N'hésitez pas nous contacter pour en **bénéficier en avant première**.

Classe 7 vous conseille et vous accompagne dans votre attractivité auprès de candidats.
Découvrez nos différentes expertises :



RESSOURCE
→ PODCAST



**OPTIMISER LA MARQUE
EMPLOYEUR EN CABINET
D'EXPERTISE COMPTABLE :
LA MÉTHODE «ARAF»**