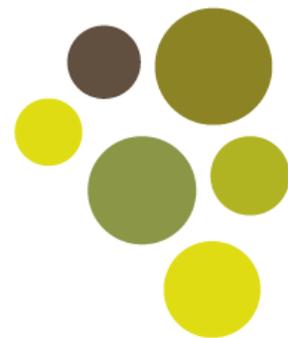




Recrutement

“Les clés pour optimiser ma recherche”



GEA

GIRONDE EMPLOI AGRICOLE

Présentation – Léa OLIVAUX

Responsable RH

Recruter en 2023

Objectif : construire sa marque employeur - pourquoi & comment ?

La marque employeur – Pourquoi ?

La marque employeur désigne l'ensemble des problématiques d'image de marque liées à la gestion des ressources humaines et au recrutement d'une entreprise.

Elle est de plus en plus valorisée par les entreprises, des startups aux grands groupes en passant par les TPE-PME, qui ont pris conscience de la nécessité d'investir pour mettre en œuvre une communication adaptée pour attirer et conserver les talents.

C'est de la communication externe auprès des candidats potentiels et interne auprès des salariés de l'entreprise.

Au-delà de son rôle dans le marketing RH, la marque employeur va de pair avec l'image globale de l'entreprise.

Une marque employeur de qualité signifie que l'entreprise est une entreprise de confiance, capable d'attirer les meilleurs talents.



LA MARQUE EMPLOYEUR – COMMENT ?

La marque employeur se travaille au fil des mois et des années.

Elle se construit en partie à travers 4 piliers :

1- L'accueil et l'intégration

2- Le management

3- Les conditions de travail

4- La rémunération

1- L'accueil et l'intégration

- Définir et développer des pratiques d'intégration suite au recrutement d'un nouveau salarié (histoire de l'entreprise, vos engagements, vos valeurs, livret d'accueil)
- Faciliter et rechercher des solutions de mobilité notamment pour le personnel saisonnier (voiture de fonction, logement...)
- Donner du sens au travail et valoriser la mission confiée (être transparent dans les objectifs attendus, prendre le temps d'expliquer et de former les personnes novices...)
- Impliquer votre équipe déjà en poste à l'arrivée de nouveaux salariés (valoriser vos équipes en poste, donner leur un rôle clé comme par exemple la formation de certaine mission)
- Être présent sur le terrain dès le 1^{er} jour pour créer du lien avec l'ensemble du personnel (permanent et saisonnier)

2- Le management

La qualité des relations est essentielle puisqu'à partir du moment où vous employez un salarié, vous formez une équipe. L'enjeu est de voir les salariés comme des collaborateurs au service d'un projet commun.

- Un bon chef d'équipe/manager doit savoir remettre l'humain au centre des préoccupations au travail
- Motiver les salariés : ambiance, esprit d'équipe, sentiment d'appartenance, reconnaissance
- Valoriser les individus : savoir être juste et féliciter le travail correctement effectué
- Développer un esprit d'équipe : créer des moments de convivialité pendant le temps de travail mais aussi hors temps de travail (prendre le temps de manger avec eux à midi, programmer un after work...)
- Trouver un équilibre vie pro / vie perso : savoir être conciliant et prendre en compte dans la mesure du possible les contraintes des salariés (adaptation des horaires de travail, possibilité de récupérer les heures en cas d'absence justifiées...)

3- Les conditions de travail

Améliorer les conditions de travail revêt un enjeu central : cela doit être considéré à la fois comme un facteur de performance de l'entreprise et de développement de la santé des salariés.

- **A noter** : les facteurs qui poussent les salariés à quitter l'entreprise sont dans la plupart des cas la pénibilité du travail, le manque d'implication ou encore le manque de convivialité.

En impliquant vos salariés dans l'organisation du travail, les équipements et/ou le matériel, vous développerez en eux un sentiment d'appartenance.

Exemple :

-réunion une fois par an sur les difficultés rencontrés sur le terrain, quels solutions envisageraient-ils ? comment vous auriez envisagé les choses ? puis finalement trouver des solutions ensemble.

-mettre à disposition une boîte à idée pour les permanents et les saisonniers sur des sujets liés au travail

4- Rémunération

- Opter pour une rémunération qui s'adapte à l'expérience et aux compétences de chacun
- Penser également aux primes (système de reconnaissance de la performance)

Les réseaux sociaux : quels impacts sur le recrutement ?

Mettre en place une réelle régularité de publication sur Facebook, Instagram et LinkedIn, afin de développer votre visibilité.

Elargir votre communauté sur les réseaux sociaux (publications d'offres d'emploi sponsorisées).

Renforcer le sentiment d'appartenance et l'esprit d'équipe de vos salariés par des publications qui suscitent l'engagement.

Renforcer les liens par la multiplication des interactions avec les communautés.

Valoriser les métiers de votre entreprise grâce à des portraits et interview de vos salariés

Indicateur de réussite

- Analyse de votre taux de turnover – comparaison d'une année sur l'autre
- Questionnaire de satisfaction en fin de saison pour les salariés saisonniers (sont-ils prêt à revivre cette expérience l'année suivante ?)
- Questionnaire de satisfaction pour vos chefs d'équipe et/ou vos salariés en interne (ont-ils eu le sentiment d'être suffisamment reconnus ? sont-ils fiers de faire partir de l'entreprise ?)