

Atelier 2

Quelles sont les pratiques
possibles pour attirer les
candidats et les garder ?





**LA QVCT déterminant
nécessaire mais suffisant ?**

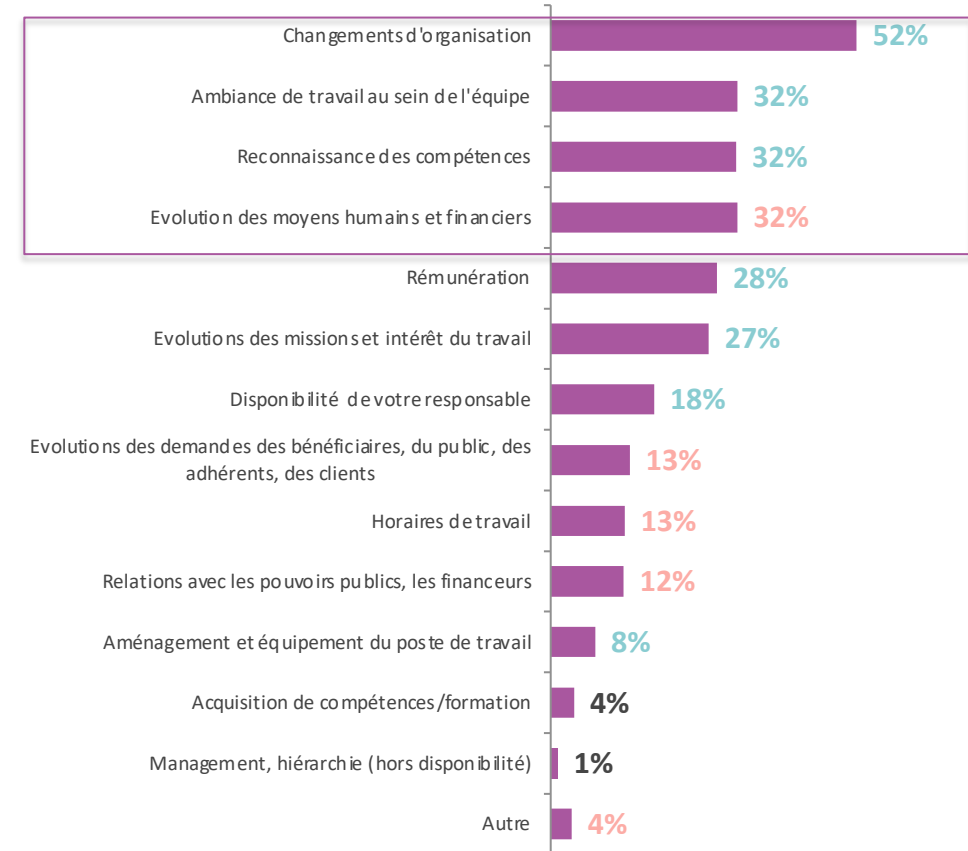


Les déterminants qui influent sur l'évaluation de la Qualité de Vie au Travail

Raisons positives



Raisons négatives





Comment attirer pour l'embauche ?

Attirer pour l'embauche ?

Qui ciblé ?

- **Les jeunes** (lycéens/études supérieures car méconnaissance des métiers ESS)
 - **Les reconversions professionnelles** (et/ou demandeurs d'emploi)
 - **Attirer les talents** (sur des domaines spécifiques)
- = à contextualiser suivant le secteur d'activité (moins de manœuvre dans le secteur de l'aide à domicile ou social/médico-social)

Qui prend en charge ?

Acteurs externes à l'entreprise :

- Faire connaître le secteur par les institutionnels (CRESS, Etat) = sensibilisation de l'ESS dans le cadre de l'Education Nationale / pédagogie++ / renforcement de l'alternance et de l'apprentissage

Acteurs internes à l'entreprise :

- Prise en charge par l'employeur (systèmes de mentorats pour attirer des futurs salariés)
- Fonctions RH (toutes les entreprises ESS n'en n'ont pas forcément : mutualisation possible ?)

Prérequis ?

- **Connaissance de l'entreprise de son potentiel d'attractivité** = savoir placer le curseur
- **Avoir une stratégie de communication percutante sur internet** (le site internet est consulté lors d'une offre d'emploi diffusé : valorisation des valeurs/avantages)
- « Aller vers » les jeunes pour comprendre ce « qu'avoir du sens » pour eux signifie (comprendre l'importance)
- **Partager des valeurs communes / déterminer une fiche de poste claire / affichée une rémunération juste et attrayante / permettre un équilibre entre vie personnelle et professionnelle**
- Compétences transversales auprès des candidats

Ressources ?

Ressources internes :

- Ressource RH (avec de la mobilisation des salariés actuels par du mentorat)
- Ressource financier (dans l'outillage communication)

Ressources externes :

- OPCO / Pôle emploi
- Appel aux pouvoirs publics (à travers les CPOM (Contrat) = besoin de budget fonctionnement)
- Campagne de communication avec un langage/appétence ESS : communication percutante

Quoi mettre en place ?

- **De l'outillage** : site internet, réseaux sociaux
- **Implication des salariés pour faire évoluer l'organisation, parcours d'intégration**
- **Entrer l'ESS dans les manuels scolaires en tant qu'économie à part entière**
- **Favoriser la marque employeur**
- **Fiches de poste claires** (rémunération indiquées, avantages sociaux)

Quand ?

- Site internet au long terme

L'attractivité des métiers dans l'ESS en Grand Est



Comment fidéliser ?

» Fidéliser le salarié ?

Qui ciblé ?

- Les salariés en poste (cadre, intermédiaire, employés)

Qui prend en charge ?

- Services RH, direction
- Partie prenante de la gouvernance dans la démarche de fidélisation

Prérequis ?

- **Connaissance de l'entreprise de ses points forts/faibles/incohérences de son organisation**
- **Connaissance de la réalité des métiers** (= la charge de travail réelle des équipes)
- **Mise en place des évaluations annuelles avec une détermination d'objectifs sur les missions du professionnel**
- **Tendre vers un management participatif permettant d'accorder de l'importance aux collaborateurs, fort sentiment d'appartenance à l'entreprise** (dans les process décisionnels) = esprit de la gouvernance partagée à renforcer
- **Mobilité interne/externe = accompagnement du salarié++ dans la fidélisation = donner envie au professionnel de rester/de s'investir/de développer**
- **Communication interne / clarté des fiches de postes / confiance / responsabilisation des équipes professionnelles / semaine de 4 jours évoqués**

Ressources ?

- Personne-ressource : syndicats employeurs, syndicats du personnel
- OPCO / Groupement Employeur
- Salaire

Quoi mettre en place ?

- **Politique de développement des compétences** = renforcer les savoirs acquis et développer de nouveaux savoirs
- **Perspectives d'évolution interne** (s'inscrire dans une carrière) = formation continue = politique de développement des compétences
- **Répondre aux besoins sur le plan matériel et informationnel pour une prise de poste optimale** (environnement de travail)
- **Approche proactive dans la prévention des risques du travail** sur la santé physique et mentale (prévention RPS Risque Psycho-Sociaux au travail)
- **Soigner l'intégration des nouveaux salariés / renforcer l'accompagnement = action spécifique**
- **Flexibilité des horaires**
- **Salaire périphérique** (compte épargne temps...)

Quand ?

- Au long terme
- Constamment, au fil de l'eau de manière régulière

L'attractivité des métiers dans l'ESS en Grand Est



Concrètement
Quelles solutions ?
Quels moyens ?

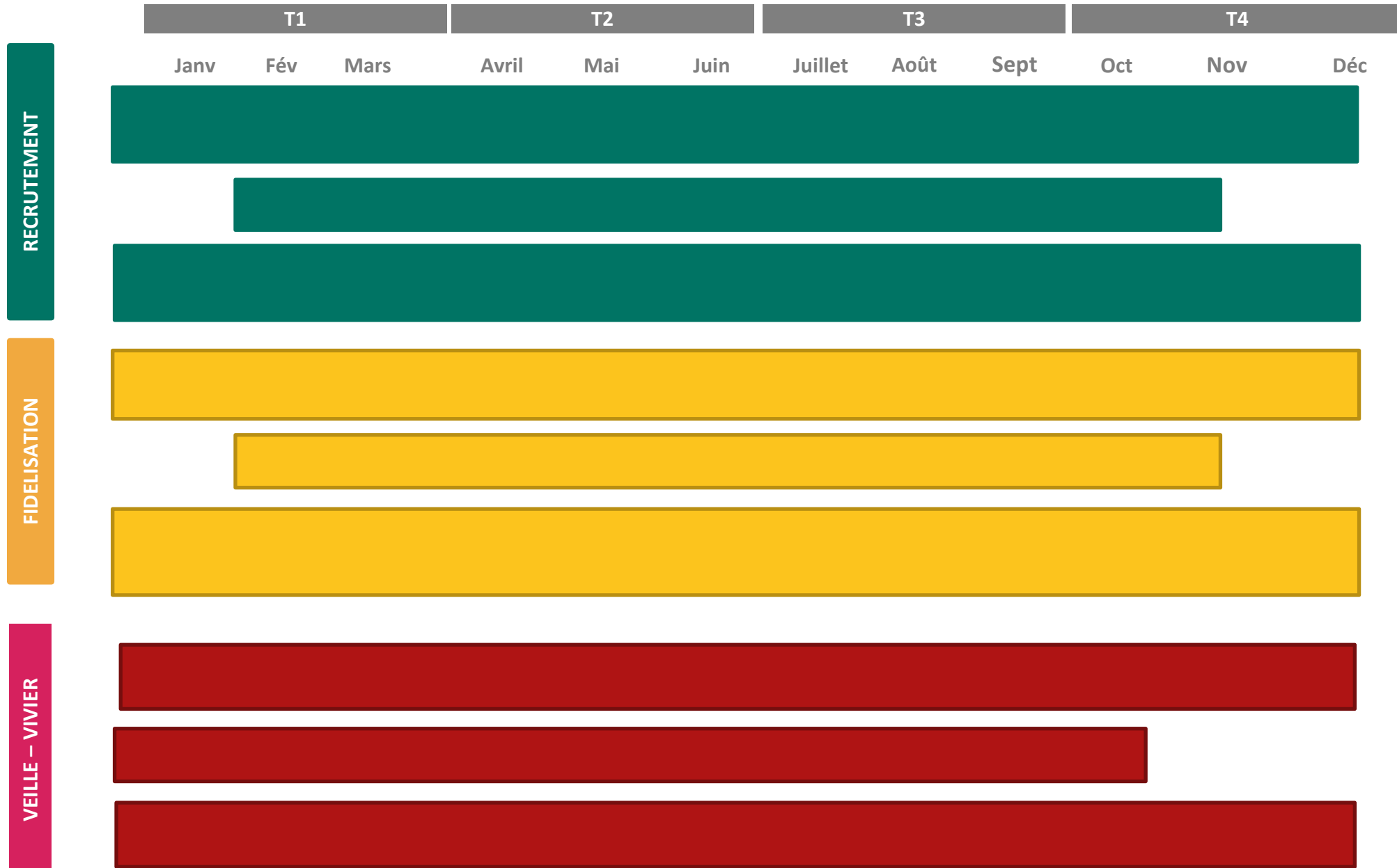
➤ Quelles solutions ? Quels moyens ? Ce que nous retenons !

- Cibler les jeunes, les reconversions professionnelles, attirer les talents
- Fidéliser les salariés en poste
- A charge de l'employeur, fonctions RH et gouvernance
- **Notions fortes** : reconnaissance du salarié, autonomie, confiance
- Sensibiliser à l'ESS
- Stratégie et campagne de communication
- Implication des pouvoirs publics dans l'ESS (par des CPOM) = financements pluriannuels permettant de gagner du temps
- **Management participatif** = tendre vers une gouvernance partagée
- Image de l'entreprise
- Fiche de poste claire
- Rémunération juste et attrayante
- Connaissance de la réalité des métiers
- Assurer un parcours d'intégration
- Politique de développement des compétences
- Formation continue et évolution interne
- Salaire périphérique
- Période de mise en situation professionnelle (PMSP) = permet une phase « test » d'un nouveau professionnel = avoir une décision sûre/confortée et motivée
- Prime de cooptation

Actions utiles à faire évoluer

- **Affirmer la marque employeur et la culture de l'entreprise**
- **Afficher les valeurs** (= mobilisateur) : « comment traduire ses valeurs ? Est-ce que l'entreprise est en cohérence avec ses valeurs ? »
- **Essoufflement du format des forums**
- **Mobiliser les avantages sociaux/développer les avantages périphériques** : télétravail, ticket restaurant, chèque cadeau, chèque vacances, frais de transport, mise à disposition de vélos, téléphone, véhicule de fonction...

Calendrier Des actions



L'attractivité des métiers dans l'ESS en Grand Est



Merci

**Et Rendez vous pour notre
4^{ième} BQVT le 13 juin**