

LES RENCONTRES DU CLUB RH DU



La synthèse du 22 Février 2022

Lancement du club RH



CAPTER ET FIDÉLISER NOS COLLABORATEURS

- Point de situation et validation du postulat de départ.
- Captation, Fidélisation quelle nécessité ?
- Besoins et atouts de nos entreprises

Les constats partagés :

- Faible taux de chômage sur le marché de l'emploi, des filières et des profils en tension.
- Évolution des comportements, des attentes et des valeurs des candidats, inversement du rapport de force entre l'offre et la demande.
 - Par exemple, les candidats s'engagent et n'embauchent pas le jour convenu; ils appréhendent l'offre d'emploi comme une offre commerciale; ils utilisent les promesses d'embauche comme support de négociation et/ou d'enchères.
- La relation à l'entreprise et à l'employeur change, conséquence des pratiques antérieures et de la considération de l'emploi comme variable d'ajustement.
- Certains métiers ne sont plus attractifs chez les jeunes, orientés "immédiateté" et inscrits dans le moment présent, ils recherchent des perspectives d'évolution rapides et locales.
- Les entreprises ont du mal à anticiper les besoins d'aujourd'hui et de demain.
- Parfois certains salariés ont une exigence de rapidité d'évolution difficile à satisfaire, tant du point de vue de leur évolution propre que dans la prise en compte des répercussions de leur mobilité

-
- Les rôles des professionnels des RH évoluent, ils tendent vers plus de prévision, d'anticipation et de stratégie, ils invitent à devenir acteur de la vente de l'entreprise et à développer des postures plus commerciales.

Capter et fidéliser est un enjeu majeur.

Les idées partagées CAPTATION : Certaines entreprises orientent leurs actions vers

- de nombreuses propositions de formation interne,
- moins de sélection sur la formation initiale,
- Plus de sélection sur les postures et / ou les soft skills,
- la recherche de profils inattendus
- Plus d'ouverture sur la diversité considérée comme richesse pour l'entreprise.
- La prise en compte du besoin de changer les paradigmes parce que le management très vertical n'est pas adapté aux attentes des nouvelles générations.
- l'attention qu'elles portent sur la localisation et l'attractivité du territoire le développement de nouvelles formes de travail
- Le besoin de plus de souplesse, de dosage du télétravail
- La prise en compte du besoin de bouquet social attractif
- La cooptation

Points de vigilance :

Le télétravail peut être une réponse mais pas pour tous/ tout

Les difficultés dans certains domaines produisent une escalade des salaires qui déstabilise le modèle économique et salarial.

Les idées partagées FIDÉLISATION : Certaines entreprises proposent

- de l'offre de services tels que nurserie, conciergerie, réservation de crèche, parcours de profil
- Plan de succession, anticiper le "faire grandir et ses enchaînements"
- Des événements fédérateurs,
- Le développement du sentiment d'appartenance,
- La capitalisation sur les valeurs, le partage de l'amour du métier, la transmission des savoirs faire,
- Un processus d'intégration, attentif à la première impression, l'implication de tuteur, ambassadeur, référent dans l'entreprise ...
- la prise en compte du besoin de sens, de création de lien, (greentech, jardins / potagers partagés sujets de conversation qui changent le quotidien, récolte mise en commun, choix d'aide/parrainage d'association...)
- La prise en compte des besoins individuels tels que l'ambiance, la reconnaissance du niveau d'expertise, la prise de responsabilité.
- La prise en compte des projets professionnels individuels, d'accompagner les départs de salariés, d'appréhender les futurs possibles de la relation entre l'entreprise et son collaborateur
- Le développement de la solidarité entre collègues, du mentorat des seniors vers les plus jeunes.

-
- L'ouverture sur l'extérieur (à l'entreprise) et la projection de l'image (de marque) de l'entreprise aussi au travers de certaines actions, communications

Points de vigilance :

La tension est générale et concerne tous les secteurs sur le marché de l'emploi.

Quelle remise en cause sur le secteur des métiers les moins attractifs, quelle valorisation ?

Prendre en considération la périodicité de 3 années de présence dans l'entreprise pour provoquer les bonnes actions au bon moment afin de conserver les talents.

Les idées partagées BESOINS ET ATOUTS DE NOS ENTREPRISES

- Plus de communication : Page internet soignée, avis, témoignages sur les réseaux, commentaires sur les canaux de recrutement (linkedin, indeed, cabinets de recrutement locaux ...), films de présentation des entreprises, des métiers, témoignages des salariés sur leurs savoirs faire ...
- Développer l'attractivité salariale périphérique : promouvoir les "à côté" déjà mis en place tels que protection sociale, complémentaire santé, prévoyance, avantages, package, formation continue ...
- Accroître la flexibilité organisationnelle

Sujets à aborder souhaités :

- Gestion des conflits
- QVT
- Marque employeur
- Captation talents
- Âge et discrimination
- Salon de l'emploi
- Appropriation et mise en œuvre des acquis de la formation en situation de travail.
- Prévenir, détecter et accompagner le burn out.
- Les personnalités difficiles : un frein au travail collectif.
- Impliquer les salariés dans le processus de transformation de l'entreprise.

Axes de réflexion pour le Girv :

Rendre le territoire de plus en plus attractif

Développer l'accessibilité, la desserte des entreprises

Traiter la question des écarts de rémunération / région parisienne, secteurs

SAVE THE DATE :

prochaine réunion du Club RH du  le 02 juin 2022