

LES ENJEUX DE FIDELISATION DES COLLABORATEURS SAISONNIERS

Sécuriser les besoins en emplois et en compétences
en créant une « expérience collaborateur »

LES ENJEUX DE FIDELISATION DES COLLABORATEURS SAISONNIERS

ZOOM ARRIERE : les enseignements des études intersectorielles 2019-2022



Identifier

Le profil, les évolutions et
changements d'habitude
des saisonniers



CCN • ELAC

La branche loisirs & culture

Convention Collective Nationale des
Espaces de Loisirs d'Attractions et Culturels



MINISTÈRE
DE LA CULTURE

Liberté
Égalité
Fraternité

afDas

AKTO

kyu



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité



Sauléa

CRÉDOC

sociovision
GROUPE IFOP



Analyser

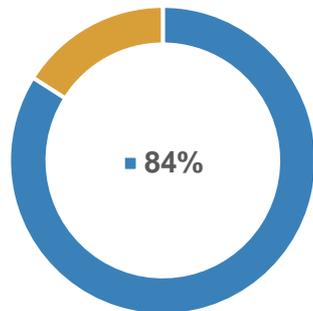
L'impact des facteurs
identifiés pour mieux se
préparer aux saisons à venir

Tirer des enseignements des analyses

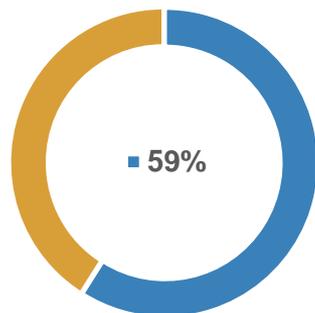
Sur l'évolution des habitudes et des profils des saisonniers
Sur les impacts, les attentes, les pratiques des saisonniers

Afin d'apporter des réponses aux problématiques remontées par les adhérents du SNELAC

ZOOM ARRIERE : les salariés saisonniers au sein des ELAC



des entreprises estiment difficile de recruter des saisonniers pour la saison 2023



des entreprises ont dû restreindre leur offre en 2022 par manque de saisonniers

Les facteurs d'évolutions des entreprises des ELAC

Étude « Besoins en compétences dans la branche ELAC »
KYU/AFDAS/ELAC 2022

Un changement du rapport au travail qui accentue les tensions au recrutement

La crise sanitaire a accéléré l'évolution du rapport au travail des salariés, et notamment des contraintes impactant la vie personnelle.

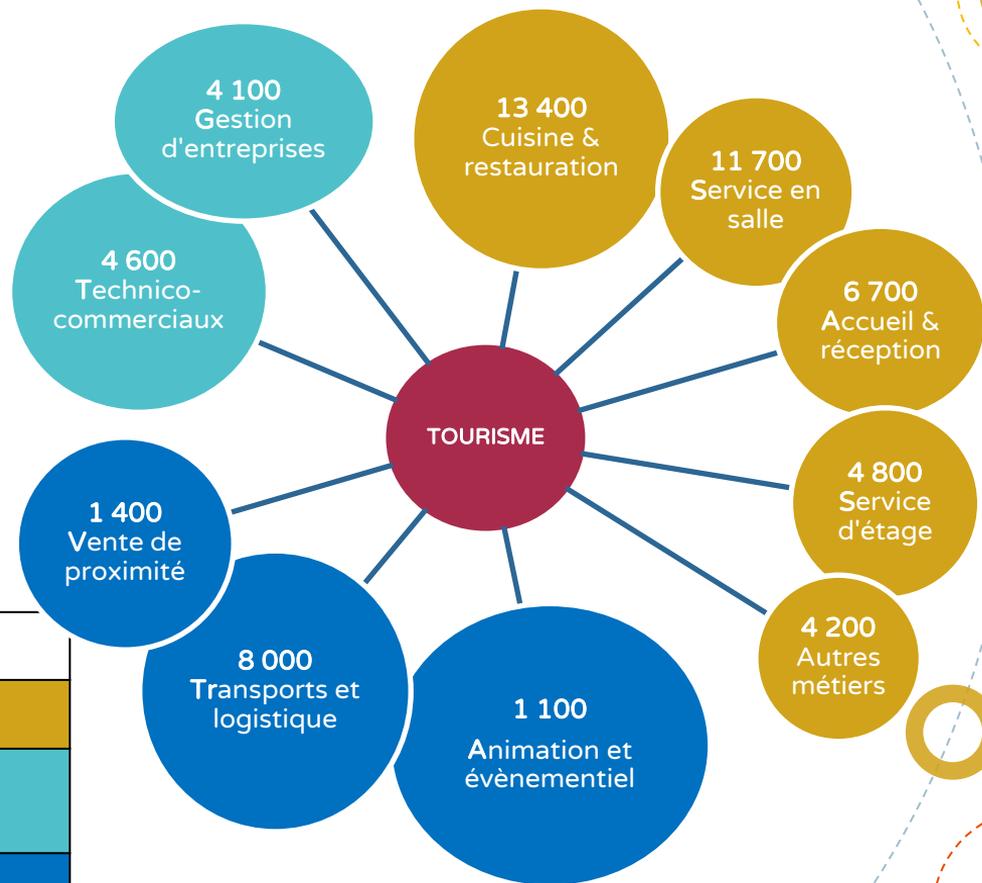
Les entreprises de la branche peinent à adapter leur organisation à ces nouveaux comportements

Ces changements accentuent les tensions au recrutement, notamment pour les métiers de la restauration, la sécurité, et les métiers techniques

FOCUS : Besoins en emplois pour les Jeux Olympiques de Paris 2024

Les JO de 2024 vont avoir un impact significatif sur le marché du travail pour notre secteur d'activité...

LEGENDE
Métiers techniques spécifiques au secteur
Métiers de l'encadrement et de la gestion d'entreprise
Métiers transverses à plusieurs secteurs



Leviers identifiés par les entreprises pour faire face à ces problématiques

Donner de la perspective aux salariés...

À court terme : Marquer les temps forts de la saison, donner de la visibilité sur les planning de travail, *etc.*

À moyen terme : Proposer des formations, une possibilité de nouvelle embauche, *etc.*

À long terme : Possibilité d'évolution, de prise de responsabilités, de réaliser une formation certifiante, *etc.*

...Pour sécuriser les bons profils, **et les fidéliser !**

Retour sur investissement des formations, intégration de compétences-clefs pour l'activité de l'entreprise.

Moins de besoins en recrutement, les salariés fidélisés sont plus investis, et véhiculent une bonne image de l'entreprise.



Créer une « **expérience collaborateur** » basée sur
le parcours du salarié saisonnier dans l'entreprise

Créer une expérience collaborateur : échanges de bonnes pratiques

Création / Mise à jour de la
MARQUE EMPLOYEUR

RECRUTEMENT

L'intégration commence ici, en transmettant les valeurs de l'entreprise grâce à la marque employeur...

ACCUEIL DES NOUVEAUX ENTRANTS

Welcome on board !

FORMATION(S) ?

En situation de travail, à distance, en AFEST...

POINTS D'ETAPES

Créer un canal privilégié entre le saisonnier et son responsable

FIN DU CONTRAT

Bilan de la saison

FIN DE LA PERIODE D'ESSAI

Vous restez vivre la saison jusqu'au bout !

EVENEMENTS FEDERATEURS

Soirée d'entreprise, *team building*...

ATTERRISSAGE

Perspectives pour la saison prochaine ?

Créer une expérience collaborateur : échanges de bonnes pratiques

La « marque employeur »

L'image qu'une entreprise véhicule auprès de ses collaborateurs et des candidats

- ✓ Tout ce qui donne envie à vos collaborateurs de venir travailler chez vous.
- ✓ Tout ce qui donne envie aux candidats de postuler et de décrocher un emploi dans votre site.

Marketing → ← Ressources Humaines

Création / Mise à jour de la
MARQUE EMPLOYEUR



La communication de recrutement

Présentation de l'entreprise

Histoire, chiffres, métiers exercés, expérience collaborateur, témoignages de salariés



Storytelling
original



Slogan
Signature de marque

Présentation du programme d'intégration de vos saisonniers

Visite de l'entreprise en groupe ?
Visuel d'un livret d'accueil ?
Catalogue de formation disponible avant la prise de poste ?



Calendrier des périodes de recrutement



Plateforme de dépôt de CV

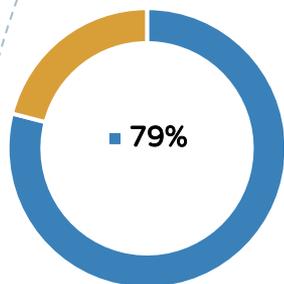
MARQUE EMPLOYEUR

RECRUTEMENT



L'organisation des recrutements

Cibler les bons profils



des entreprises estiment que le travail saisonnier n'attire pas de profils qualifiés...

Les postes opérationnels sont relativement ouverts à un large panel de profils, les entreprises recherchent avant tout du savoir-être.

Comment organiser des recrutements originaux ?

Comment faire découvrir votre entreprise pour donner envie aux candidats de postuler ?

MARQUE EMPLOYEUR

RECRUTEMENT



Créer une expérience collaborateur : échanges de bonnes pratiques

Du recrutement au 1^{er} jour de travail : Comment préparer les saisonniers ?

Objectifs du message d'accueil

Récapituler les informations pratiques pour le 1^{er} jour de travail et le déroulement de la saison
Identifier le responsable hiérarchique
Informers sur l'entreprise, son histoire, ses valeurs, son fonctionnement...

Proposer une formation à distance ?

« Accueil des publics »,
« Accueil des visiteurs en anglais », etc.

ACCUEIL
DES NOUVEAUX ENTRANTS
Welcome on board !

MARQUE EMPLOYEUR

RECRUTEMENT

Créer une expérience collaborateur : échanges de bonnes pratiques

La fin de la période d'essai : marquer le coup ?

Rythmer la saison par de grandes étapes bien identifiées par le salarié peut permettre de **créer de l'engagement**



Créer l'engagement en facilitant la communication

Si les saisonniers n'ont pas nécessairement l'objectif de « s'investir » sur le long terme, il reste essentiel de les impliquer le plus possible dans les structures/équipes.

Le rôle du manager est essentiel dans la gestion des saisonniers

FIN DE LA PERIODE D'ESSAI

Vous restez vivre la saison jusqu'au bout !

FORMATION(S) ?

En situation de travail, à distance, en AFEST...

EVENEMENTS FEDERATEURS

Soirée d'entreprise, *team building*...

POINTS D'ETAPES

Créer un canal privilégié entre le saisonnier et son responsable

Créer une expérience collaborateur : échanges de bonnes pratiques

Les visiteurs ont adoré venir chez vous. Et vos salariés ?

BILAN DE FIN DE SAISON

Prendre du recul

Identifier les bons profils

S'interroger sur les méthodes de management,
d'organisation, de communication...

Fonder un motif de non-reconduction du CDD saisonnier

POINTS D'ETAPES

Créer un canal privilégié entre le
saisonnier et son responsable

FIN DU CONTRAT

ATTERRISSAGE

Perspectives pour la saison prochaine ?

Vers un nouveau contrat ?

Créer une expérience collaborateur : échanges de bonnes pratiques

Fidéliser le capital humain



communiquer
de manière transparente et
régulière en interne

Engagement candidat



Intégration



Fidélisation



Expérience collaborateur
optimisée



Sentiment d'appartenance

Fiabilité, Motivation, Performance



Les collaborateurs satisfaits
sont les meilleurs
ambassadeurs de votre
image d'employeur