

## Comment innover dans le domaine de l'intégration / de la fidélisation des équipes ?

### > Comment innover dans le domaine de l'intégration / de la fidélisation des équipes ?

- Hébergement décent / Prix accessible / Accueil familial
- Bien être au travail
- Aménagement temps de travail (avant l'arrivée)
- Aménagement poste de travail (avant l'arrivée)
- Ambiance / Esprit d'équipe
- Avantages liés au lieu (activités / forfaits / pass employé)
- Regroupement d'employeurs (saisonnalité)
- Valorisation / progression des salaires
- Implication gouvernance de travail (valeur / sens du travail)
- Séminaire 1x / an : Matinée -> réflexion (sur clients idées) et/ou Après-midi -> amusement (escape game)
- Sortie annuelle (exemple sur 2 jours) : Temps de travail avec Office du Tourisme - Accueil / Soirée / Visite / Sport lié au métier
- Lutte contre les irritants
- Challenge interne / Primes (aspect bon enfant)
- Parrain (quel que soit le sujet / hors métier)

### > Prévoir Tutorat

- Prévoir Tutorat (mise en confiance) & (valorisation aussi pour tuteur)
- Parcours d'intégration (avant d'arriver, depuis chez soi)
- Formation de base en langues étrangères (en visio/en ligne)
- Cadeaux d'accueil (tasse de café, kit opinel, gourdes, tee-shirt)
- Présentation du territoire (culture, spécialités)
- Newsletter / groupe Whatsapp toute l'année, esprit familiale (y compris blessés)
- Permettre la cooptation (marque de confiance)
- Activité collective, sortie de la saison
- apéro / repas hebdomadaires



# Comment communiquer différemment via sa marque employeur ?

## > Communication verbale

- De façon familiale / intime / personnelle
- Témoignages d'anciens salariés
- Ambassadeurs pour expliquer aux plus jeunes + valorisation du métier
- Parler de son entreprise en dehors d'un entretien avec des salariés
- Mutualiser un temps d'échanges avec plusieurs candidats

## > Contenu / communication visuelle

- Expérience / Cadre de vie / Avantages
- Identifier sur son site les réels avantages : jours de congés / fixes / consécutifs + horaires adaptables
- Composante de l'annonce : Séduction / Présenter + l'entreprise / Gagnant-Gagnant
- Afficher le salaire
- Mettre en avant la parité / les valeurs de l'entreprise / son authenticité = engagements culture entreprises
- Témoignages d'anciens salariés
- Présentation de l'équipe
- Faire attention à la complexité de l'annonce
- Humaniser le poste : + de témoignages
- Montrer ce que l'on fait sur les réseaux sociaux
- Cibler sa communication : aller là où se trouve la cible
- Proposer des formations

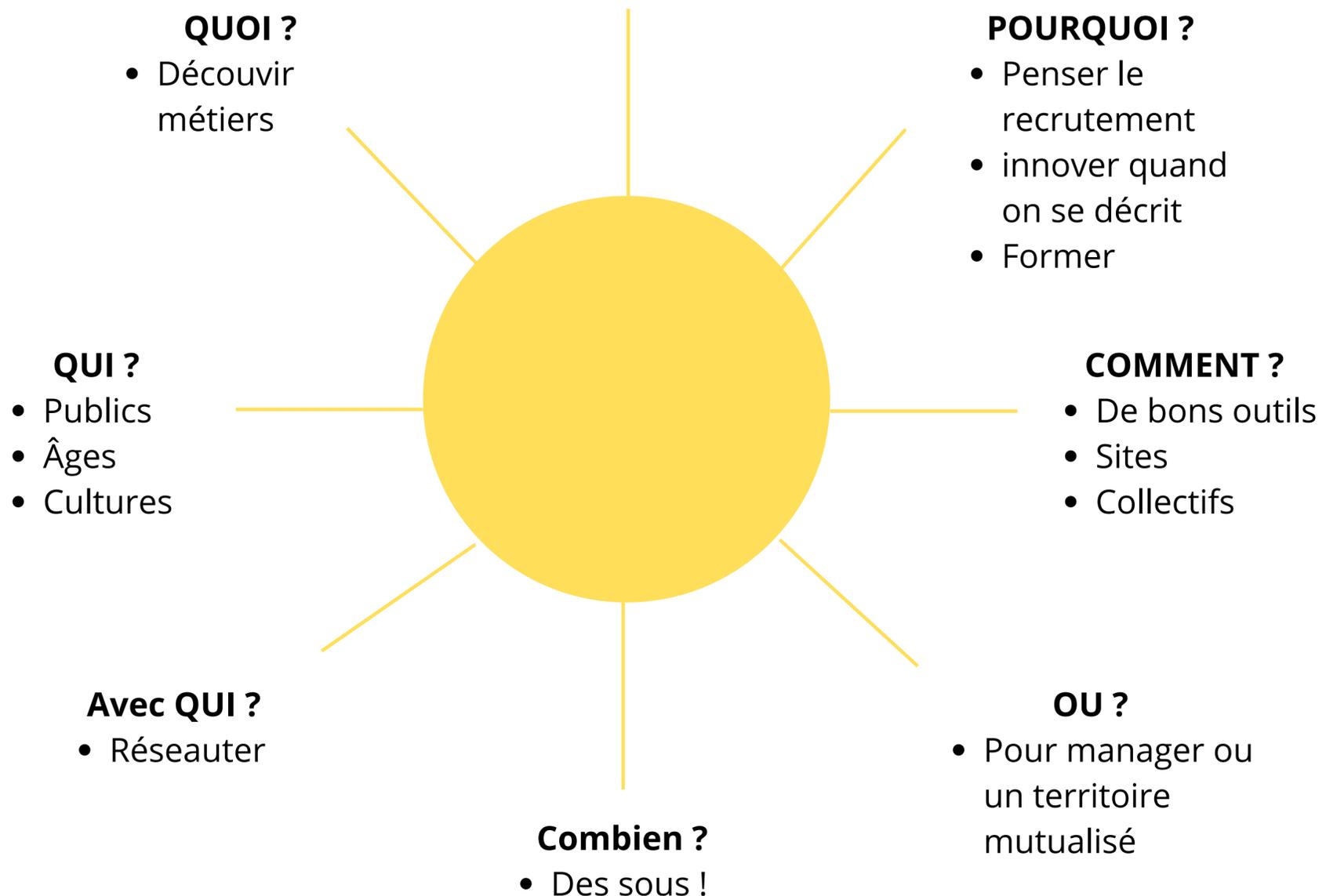
## > Autre

- C'est l'employeur qui doit s'adapter
- Flexibilité dans la réponse
- Marque employeur = mutualisation des petites structures + Label
- Faire mutualisation territoire
- OT : définissent la marque employeur : repenser son attractivité
- Comment ? personnalisé, s'adapter aux candidats
- Différenciation marque employeur sur métier HCR
- Savoir-être / Savoir-faire = personnalité

## > Supports

- Réseaux sociaux
- Faire un lien avec des écoles
- Forum plusieurs entreprises
- Glassdoor

# Comment innover dans le recrutement ?



## > Comment innover dans le recrutement

- Attirer au plus jeune âge....collège, moyen terme et long terme
- Différents publics. Penser le recrutement global
- Réseaux à utiliser
- Salaires
- Faire découvrir les métiers, marque employeur, valeurs
- Management : équipe / partage / activités
- Diversité culturelle importante, parcourir le territoire
- Mutualiser territoire employeurs, valoriser les territoires
- Site...*Faire équipe.com* ou *ambition job @makesens* : Vite répondre
- Journée dédiée au recrutement avec du collectif
- Possibilité de formation
- Fiche de poste et offre : sans rechercher mouton à 5 pattes, offre innovante, RSE
- Savoir être > savoir faire / Soft skills / recruter en marchant
- Logiciel pour traiter et répondre aux candidatures
- Casser LM&CV traditionnel : innover : Vidéo / Job dating là ou il y a des candidats / LinkedIn +++
- Mots utilisés : tutoiement