

C'EST LE MOMENT DE...



OCTOBRE 2022 LETTRE N° 21

... PRIVILÉGIER L'ACCUEIL ...

L'accueil et l'intégration représentent 50 % de l'efficacité d'une procédure de recrutement. Découvrez les principaux conseils pour favoriser l'autonomie de votre nouvel employé et le rendre rapidement opérationnel. Le premier jour donne le ton pour la nouvelle recrue !

1. Préparer l'arrivée du salarié saisonnier

Prévenez l'équipe de l'arrivée du futur collaborateur (son prénom et son poste) avant son 1er jour afin de l'accueillir dans des bonnes conditions.

Les jours précédents l'arrivée du nouvel employé, il est également nécessaire de :

- Vérifier les conditions matérielles (tenue, matériel, outils) de façon à ce qu'il puisse travailler dès son arrivée,
- Identifier la personne responsable de son accueil et de son accompagnement sur le poste de travail,
- Évaluer le temps que vous et vos collaborateurs pouvez lui accorder pour l'aider à découvrir son environnement de travail,
- Prévoir si nécessaire une formation

2. Améliorer l'accueil des saisonniers

Mettre en place un parcours d'entrée dans les entreprises pour les nouveaux embauchés.

L'objectif de ce parcours sera de permettre aux personnes de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

Il pourra comporter : un livret d'accueil, la désignation d'un salarié référent pour faciliter son intégration, une visite du site, la présentation de l'environnement de travail, des collègues...

3. L'onboarding, facteur de fidélisation et pilier de la marque employeur

C'est l'occasion de le sensibiliser à la raison d'être et aux valeurs de votre organisation, pour développer le sentiment d'appartenance. Certaines entreprises offrent même des "welcome pack" : des kits d'intégration avec des fournitures et des goodies aux couleurs de l'entreprise.

4. Contenu du livret d'accueil

Il vise à une présentation :

- de l'entreprise et de son organisation (organigramme) ;
- de ses activités ;
- des éléments de base en matière de sécurité et d'environnement ;
- des locaux ;
- des numéros utiles dans le cadre de l'emploi

A cette occasion, le travailleur saisonnier devra également être informé de l'intitulé de la convention collective, des principaux accords collectifs applicables dans l'entreprise et du lieu où ces documents peuvent être consultés ainsi que du règlement intérieur.

4. Développer le tutorat

Hormis le référent chargé de l'accueil du saisonnier dans l'entreprise, les entreprises peuvent également mettre en place des binômes de compétences entre des salariés expérimentés et des saisonniers ayant développé une première expérience professionnelle pendant une saison précédente.

L'organisation d'un tutorat sera également obligatoire pour toute embauche en contrat de professionnalisation. Il est nécessaire de déterminer en amont de l'embauche, les fonctions et les compétences à mobiliser par le tuteur.

5. Intégration et motivation

Les capacités d'un individu ne peuvent s'exprimer pleinement que s'il est motivé. Chaque entreprise détient des leviers de motivation à valoriser qui la caractérise (intégrer une enseigne prestigieuse, prendre des responsabilités, gérer des relations avec des clients, bénéficier d'une rémunération évolutive ou d'avantages attractifs...). S'assurer de leur convergence avec les attentes d'un individu facilitera son implication, son engagement et la qualité de son intégration dans l'entreprise.

Pour information, les principales sources de démotivation découlent le plus souvent de la rémunération, du temps de trajet, des conditions de travail, des relations de travail, des modes de communication et de la stabilité de l'entreprise (turn-over, image négative, ...).

Attention, c'est aussi, pendant cette période d'intégration, qu'il sera le plus susceptible de parler en bien de votre entreprise !

... NOTER DANS L'AGENDA

OCTOBRE 2022

Vendredi 7 Octobre - Gourdon - De 13h à 16h -
"Place du TAF" - Tout Public - Les entreprises sont déjà invitées

Judi 20 Octobre - Cambes - De 9h à 12h -
Matinale RH CCI - PRESTAL "La réforme de la santé au travail"

VOS PARTENAIRES DE L'EMPLOI

OCTOBRE 2022 - LETTRE N° 21

PARTENAIRES	LOGO CLIQUABLE	SPÉCIFICITÉS	NOM DU CONTACT	TÉLÉPHONE / MAIL
ANEFA Lot		Gestion d'un site dédié à l'emploi agricole (mise en relation demandeurs d'emploi et employeurs)		05 65 23 22 15 anefa-lot@anefa.org
Cap Emploi		Accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap	Léa LOUBRADOU Sylvain GOUZOU	05 65 23 20 20 / 06 80 84 59 76 l.loubradou@capemploi46.com s.gouzou@capemploi46.com
CCI Appui RH		Aide à la gestion du personnel, diagnostic RH	Julie JAMMES-DUCHESNE	05 65 20 48 66 julie.jammes@lot.cci.fr
Lot, Terres de Saisons		Accompagnement des Employeurs et des Saisonniers	Mickaël NEVEU	07 66 75 54 46 contact@terres-de-saisons.fr
La Région Service Territorial		Suivi et mise en oeuvre dans le Lot des politiques Emploi et Formation Région.	Virginie FAURE-BRAC	05 61 39 69 69 virginie.faure-brac@laregion.fr
Maison de l'artisan-U2P 46		Aide à la gestion du personnel, diagnostic RH	Léa SCHOEFFEL	05 65 35 08 01 contact@upa46.fr
Mission Locale		Accompagnement global des jeunes 16-25 ans / Appui aux entreprises	Benoît DORIAN	05 65 20 42 60 06 21 90 01 34 b.dorian@ml46.fr
Pôle emploi		Mise en relation Entreprises et demandeurs d'emploi		05 65 27 07 33 entreprise.souillac@pole-emploi.net
Sous-Préfecture de Gourdon		Pôle développement local	Carole DUPUY	05 65 41 78 24 carole.dupuy@lot.gouv.fr
DDETSPP		Renseignements Droit du travail	Numéro unique national	0 806 000 126 ddetspp-sct@lot.gouv.fr