



10 CLÉS

POUR RECRUTER
ET FIDELISER VOS
COLLABORATEURS

Vos interlocuteurs



Pays de Gex, Pays Bellegardien
**Maison de l'Emploi, de l'Economie
et de la Formation**
9, rue des Papetiers
01200 BELLEGARDE-SUR-VALSERINE
04 50 48 87 49
david.allamassey@ccpb01.fr



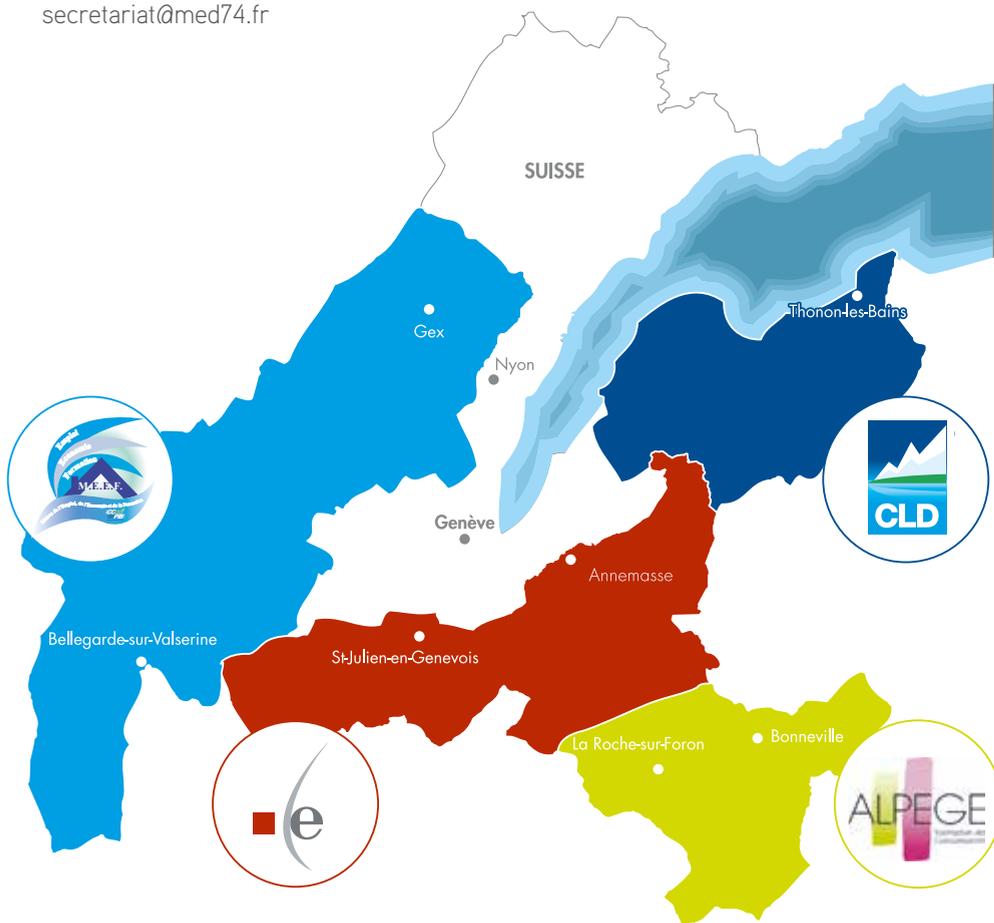
Genevois Haut-Savoyard
Maison de l'Economie Développement
13 avenue Emile Zola - 74100 ANNEMASSE
04 50 87 09 87
secretariat@med74.fr



Chablais
Chablais Léman Développement
90, Chemin de la Ballastière
Zone Industrielle de Vongy
74200 THONON-LES-BAINS
04 50 70 83 40
info@sudleman.com



Faucigny
ALPEGE
780 av Colomby - 74300 CLUSES
04 50 98 79 79
contact@alpege.fr



Contexte

Le moteur économique que constitue l'agglomération de Genève participe pour une grande part au dynamisme économique du Grand Genève français.

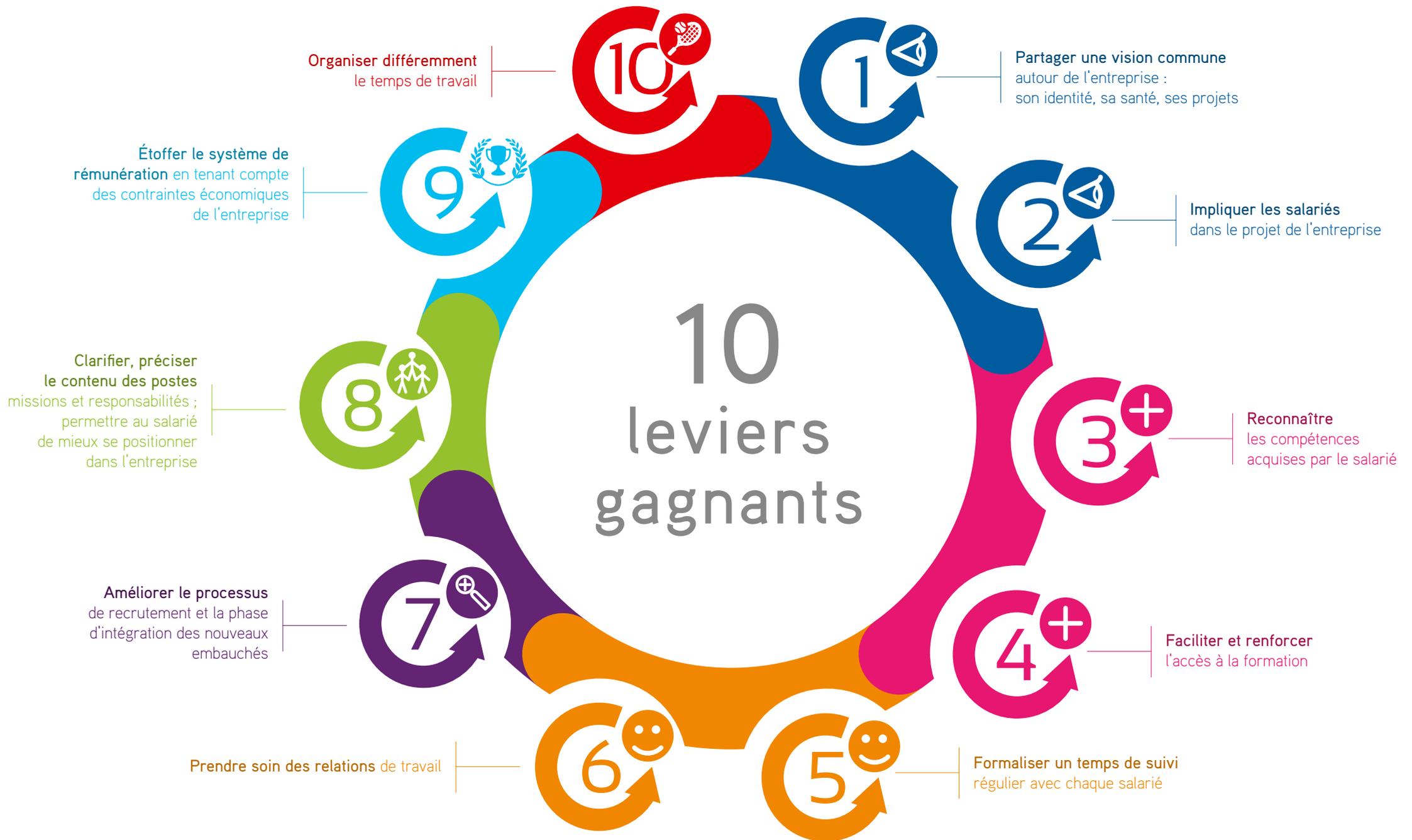
Pour autant, le caractère transfrontalier de ce territoire attractif n'est pas sans contrainte pour les entreprises installées en France. Elles rencontrent des difficultés pour recruter et pour fidéliser leurs salariés, ce qui freine leur développement, entraîne des coûts liés au recrutement et à la formation et induit d'autres effets : dégradation de l'image de l'entreprise, usure des managers et des collaborateurs.

Même si les conditions salariales de l'autre côté de la frontière représentent une concurrence impossible à soutenir pour les entreprises françaises, le turn-over n'est pas pour autant une fatalité. Un certain nombre d'entre elles mettent en œuvre des mesures destinées à renforcer leur attractivité et parviennent à des résultats tangibles.

Afin d'accompagner les entreprises sur la question de la fidélisation, une action collective a été menée en 2014 auprès de 11 entreprises du Grand Genève français dans le cadre du dispositif Sécurise'RA, financé par la Région Rhône-Alpes, en collaboration avec le cabinet Coïncidence et Twin Conseil.

Ce guide recense les actions mises en place dans les entreprises et renvoie à des exemples d'outils mobilisables que vous pouvez retrouver sur <http://www.arcdugenevois.fr/domaines-d-interventions/economie>

10 leviers gagnants





Partager une vision commune autour de l'Entreprise : son identité, sa santé et ses perspectives



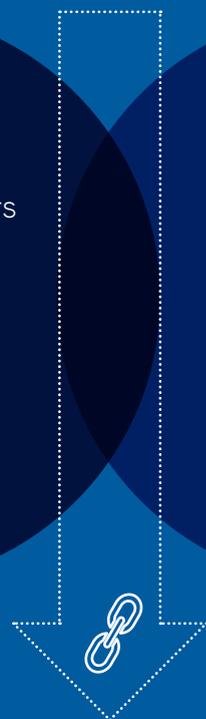
LES MOYENS

- Communication interne sur les résultats financiers
- Communication interne sur les projets
- Définition de l'identité, des valeurs

LES OUTILS



- Livret d'accueil
- Support de réunion annuelle



LIEN AVEC LA FIDÉLISATION :

- \\ Donne des repères et balise l'avenir de l'entreprise
- \\ Permet aux salariés de se projeter dans l'avenir
- \\ Permet de comprendre les décisions prises par la direction



Impliquer le salarié dans les projets de l'Entreprise



LES MOYENS

- Groupes de travail

LES OUTILS



- Fiche méthode « Groupe de travail »
- Objectifs et comptes-rendus formalisés



LIEN AVEC LA FIDÉLISATION :

- \\ Développe le sentiment d'appartenance
- \\ Permet au salarié de participer activement aux différents projets
- \\ Maintient et accroît la motivation du salarié
- \\ Donne du sens



Reconnaître les compétences acquises par le salarié



LES MOYENS

- Référentiels de compétences
- Dispositifs de V.A.E. (valorisation des acquis de l'expérience)
- Orientation vers des C.Q.P. (certificats de qualification professionnelle) de branche

LES OUTILS

- Exemples de référentiels
- Témoignages de VAE
- Dispositifs d'accompagnement à la VAE
- Exemples de CQP d'Assistant(e) de Vie

LIEN AVEC LA FIDÉLISATION :

- ✎ Participe activement à la valorisation des salariés
- ✎ Permet une reconnaissance professionnelle particulière au sein d'une entreprise et d'un secteur d'activité
- ✎ Donne des perspectives d'évolution et de développement des compétences pour les salariés
- ✎ Facilite la construction et la sécurisation de « parcours » professionnels en interne



Faciliter et renforcer l'accès à la formation



LES MOYENS

- Connaissance de l'offre de formation sur le territoire
- Définitions des emplois et des compétences
- Démarche de G.P.E.C. (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)
- Construction de parcours d'évolution interne
- Retours d'expérience / partage d'expérience entre employeurs sur les formations du territoire

LES OUTILS

- Référentiels compétences
- Outil de description des parcours de mobilité interne (et des niveaux intermédiaires)

LIEN AVEC LA FIDÉLISATION :

- ✎ Participe au développement des compétences du salarié
- ✎ Inscrit la relation salarié-employeur dans la durée et permet au salarié d'envisager des perspectives d'évolution au sein de l'entreprise
 - ✎ Peut être gérée comme un moyen de rétribution « symbolique » et de valorisation
- ✎ Permet de répondre aux demandes individuelles de formation en lien avec les besoins de compétences nécessaires
- ✎ Offre la possibilité de construire des parcours professionnels



Formaliser un temps de suivi

LES MOYENS

LES OUTILS

- Entretien individuel
- Débriefings à intervalles réguliers

- Support d'entretien
- Canevas de questions

LIEN AVEC LA FIDÉLISATION :

- ▮ Développe la reconnaissance
- ▮ Permet de construire des parcours professionnels
- ▮ Permet de recueillir les différents ressentis du salarié pour avancer ensemble
- ▮ Implique, responsabilise et développe la motivation du salarié
- ▮ Favorise un temps d'écoute et de régulation



Prendre soin des relations de travail

LES MOYENS

LES OUTILS

- Les valeurs de l'entreprise
- La charte managériale
- La charte comportementale
- Les temps conviviaux
- Les lieux conviviaux

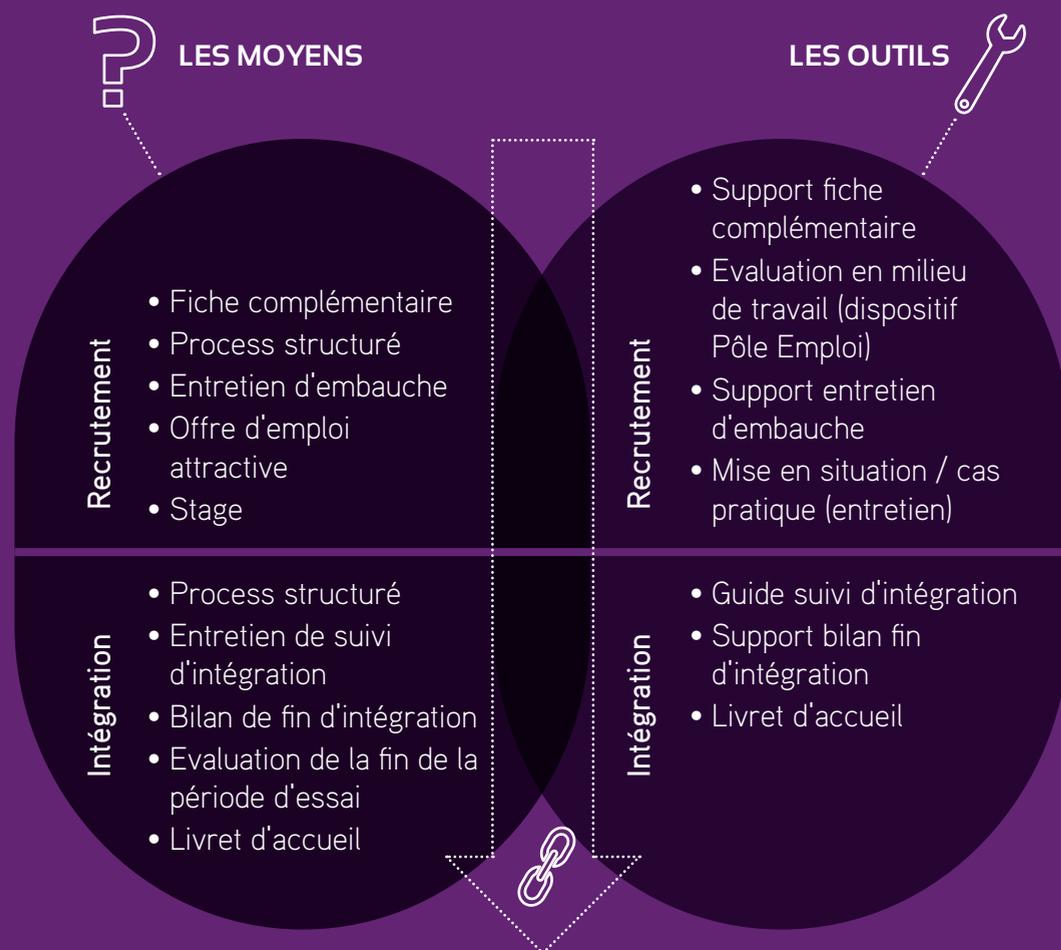
- Exemple de charte comportementale
- Exemple de charte managériale
- Exemple de valeurs

LIEN AVEC LA FIDÉLISATION :

- ▮ Permet de créer un climat agréable de travail qui favorise l'évolution des processus et des compétences
- ▮ Participe à l'esprit d'équipe et d'entreprise
- ▮ Favorise la qualité de la communication pour régler les dysfonctionnements de manière constructive et efficace
- ▮ Ancre la valorisation des salariés dans le quotidien
- ▮ Permet la remise en question constructive



Améliorer le processus de recrutement et la phase d'intégration des nouveaux embauchés

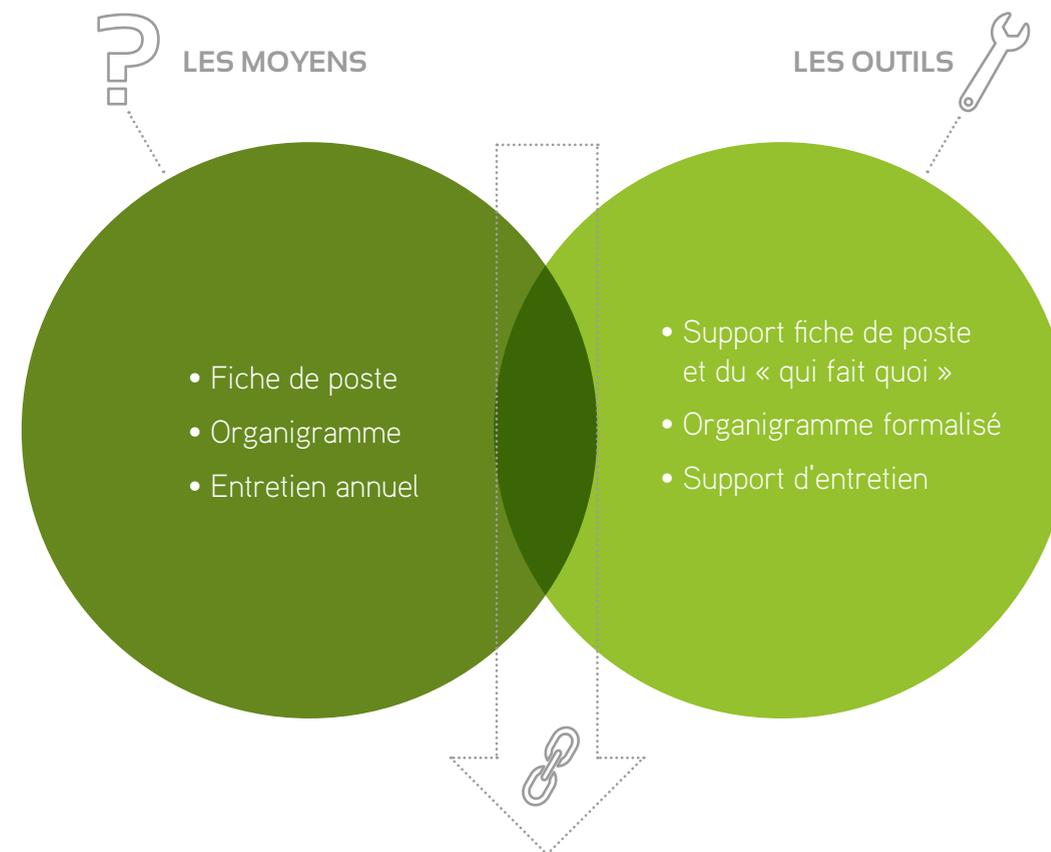


LIEN AVEC LA FIDÉLISATION :

- Valide l'adéquation Salarié, Poste, Entreprise
- Assure le maintien du salarié dans le temps
- Définit la durée de « l'engagement réciproque moral »
 - Rassure et donne envie de s'engager



Clarifier, préciser le contenu des postes, missions, responsabilités ; aider le salarié à mieux se positionner dans l'Entreprise



LIEN AVEC LA FIDÉLISATION :

- Valide la bonne compréhension du poste
- Clarifie le niveau de responsabilités attendu
- Solutionne les différents dysfonctionnements liés au poste
 - Identifie le « qui fait quoi » dans l'Entreprise
 - Responsabilise le salarié



Etoffer le système de rémunération en tenant compte des contraintes économiques de l'Entreprise



LES MOYENS

- L'intéressement
- Prime collective / individuelle objectivée
- Eléments non monétaires (avantages)

LES OUTILS



- Accord d'intéressement
- Formalisation des critères d'attribution de prime
- Formalisation des critères d'attribution des éléments non monétaires



LIEN AVEC LA FIDÉLISATION :

- ▾ Développe l'attractivité
- ▾ Permet la valorisation ainsi que la reconnaissance
- ▾ Propose une rémunération différente des entreprises du même secteur d'activité et/ou du même territoire



Organiser différemment le temps de travail



LES MOYENS

- Dispositif d'écoute des attentes (entretiens individuels ou groupes de travail)
- Horaires collectifs, variables ou individualisés
- Réduction négociée du temps de travail
- Modulation annuelle du temps de travail

LES OUTILS



- Dispositions d'accord de branche
- Accord d'aménagement du temps de travail au niveau de l'entreprise



LIEN AVEC LA FIDÉLISATION :

- ▾ Permet de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle
- ▾ Participe à la prise en compte des attentes collectives ou individuelles (écoute)
- ▾ Facilite la recherche de solutions concertées pour une adéquation entre les besoins de service et les souhaits exprimés

Mieux fidéliser vos collaborateurs, c'est aussi leur faciliter le quotidien et leur permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie privée

Logement

Aidez vos collaborateurs à trouver rapidement un logement ou à financer leur accès à la propriété grâce à Action Logement (1% logement).

Contact : AMALIA, 4 avenue de Chambéry
74000 ANNECY – 09 70 80 88 88

Petite enfance

Facilitez la vie quotidienne de vos salariés grâce aux crèches inter-entreprises. Les entreprises bénéficient d'un crédit d'impôt de 50 % sur l'achat de places réservées pour leurs salariés. Le reste à charge pour l'entreprise est déductible de l'IS.

Services

Offrez des services à vos salariés sur leur lieu de travail (collecte et livraison de linge repassé, assistance administrative, livraison de courses,...) grâce aux conciergeries d'entreprises. Le service est financé par une cotisation de l'entreprise à la conciergerie.

Avantages

Accordez plus de pouvoir d'achat à vos collaborateurs sans augmenter la masse salariale grâce aux comités d'entreprises externalisés. Les entreprises, notamment de moins de 50 salariés, peuvent adhérer à des comités d'entreprises externalisés permettant ainsi d'offrir des avantages à leurs salariés : réductions sur des offres culturelles, de voyage, d'achat d'équipement de la maison, d'assurance,...

Témoignages

Nous avons travaillé sur une démarche globale d'intégration. Les managers sont outillés et les nouveaux salariés sont contents, ils sont moins perdus lors de l'embauche.

M. Marie, Vigny Depierre,
Assurances

Nous avons structuré une politique RH en travaillant sur un ensemble de sujets complémentaires : temps de communication collectifs et individuels auprès des salariés, supports pour le recrutement et l'évaluation, intéressement collectif. En un an, notre turn-over a baissé de 65% et le sentiment d'appartenance est bien plus développé.

M. Burkhart, All4home
Services aux personnes

Nous avons proposé aux salariés de réfléchir au processus d'intégration et à l'intérêt d'une bonne intégration. Le groupe de travail consiste à confier aux salariés un projet d'entreprise. Après validation de la Direction, le protocole d'intégration est expliqué à l'ensemble des salariés puis mis en application par les membres du groupe de travail. Cette pratique génère chez nos compagnons un sentiment de fierté (réussite du projet) et développe non seulement un esprit d'équipe mais aussi une cohésion d'entreprise.

M. Bris et M. Hulin, Elan Bois
Construction de maisons ossature bois

En définissant mieux les postes et l'emploi à occuper, nous avons amélioré notre recrutement dans un secteur en tension ; avec une équipe stabilisée, les entretiens individuels ont été riches et appréciés pour reconnaître la qualité du travail réalisé par les salariés et envisager des projets de formation .

Mme Mayca, Emma Dom
Services aux personnes.

Le comité de direction permet de discuter d'un projet qui peut être stratégique pour l'entreprise entre collaborateurs, en bénéficiant de l'apport de chacun en termes de connaissances (marché, clients, fournisseurs, ...) pour décider ou non d'aller dans un projet. C'est pour moi la valeur ajoutée, la richesse d'un groupe par rapport à une personne seule. C'est aussi la complexité de prendre le recul nécessaire lors des échanges.

M. Chiabaut, Supair VLD
fabrication de sellettes
de parapente