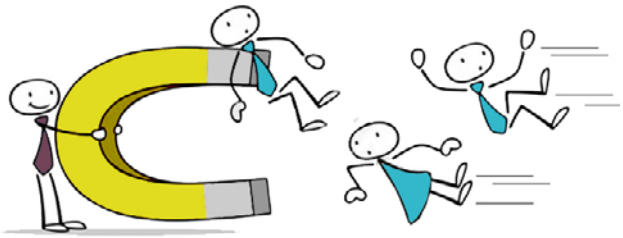
AGIR



Aract
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

sur les conditions de travail pour MIEUX **ATTIRER** et **FIDÉLISER** les salariés

Dans l'Yonne, en 2018, l'Aract a réuni sept dirigeants de petites et moyennes entreprises de l'agroalimentaire, de la métallurgie et de la restauration. Ils ont pu partager leurs difficultés en matière d'attractivité et de fidélisation, et imaginer des solutions. Ils vous livrent leurs expériences et analyses.

Un constat partagé

- Des changements, des mutations dans le travail et les métiers : apparition de nouvelles fonctions avec pas ou peu de main d'œuvre formée, mutations professionnelles insuffisamment accompagnées, projets d'entreprise méconnus ou mal compris, …
- Des savoir-faire en tension sur le marché de l'emploi
- Une pénibilité et des conditions d'exercice difficiles pour certains postes : contraintes physiques fortes, rythmes de travail soutenus, relations dégradées.

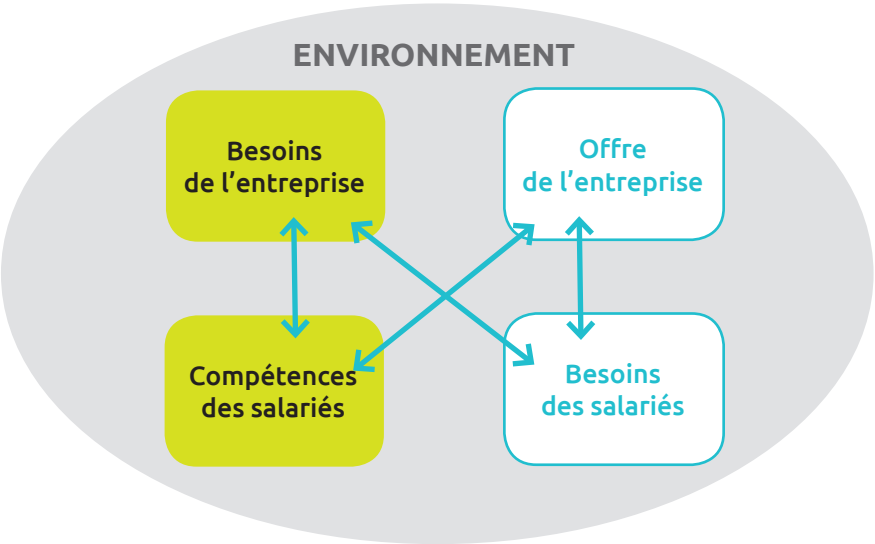
Ce contexte produit des **effets directs** sur l'attractivité des entreprises et la fidélisation des collaborateurs :

- Des candidatures inexistantes ou inadaptées sur les postes à pourvoir
- Des départs prématurés, un turn-over important
- De l'absentéisme
- Des accidents du travail
- Un climat social dégradé.

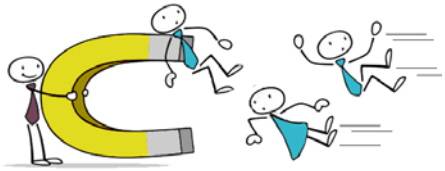
À moyen et long termes une perte des savoir-faire, une baisse de la qualité de service, une dégradation de l'image de marque, une baisse du niveau d'activité, …

Une nouvelle équation partagée

Les entreprises ont des besoins et les salariés possèdent des compétences pour y répondre. Les différents échanges ont permis d'élargir cette équation. L'offre de l'entreprise et les besoins fondamentaux des salariés sont dorénavant considérés comme **deux dimensions incontournables pour agir** favorablement sur l'attractivité et la fidélisation.
L'entreprise doit prendre en considération les conditions de travail afin de répondre aux besoins des salariés, notamment en matière de **sens**, de **reconnaissance** et d'**articulation des temps de vie**.



AGIR



sur les conditions de travail
pour MIEUX **ATTIRER** et **FIDÉLISER** les salariés

Quatre domaines d'action

La stratégie, le projet de l'entreprise et les changements

Faire comprendre le projet de l'entreprise et les attendus, dès le recrutement
Lors de l'intégration, la dirigeante explique le concept du restaurant et comment cela doit se traduire dans les produits choisis et le service.

Informer régulièrement de la stratégie de l'entreprise et des changements
Des réunions trimestrielles avec tous les salariés sont organisées pour faire le bilan et donner les perspectives sur l'avenir.

Tenir compte des besoins des salariés lors des changements
Les salariés ont été impliqués lors de la mise en place d'une nouvelle ligne de production pour identifier les impacts de ce changement sur leur travail et repérer leurs besoins.

Les compétences et le système de gestion des RH

Privilégier l'approche par aptitude
Lorsque des candidats n'ont pas d'expérience ou les compétences pour le poste, ce sont les aptitudes qui sont repérées

Renforcer l'accès à la formation
Le métier de boulanger en industrie est différent de celui exercé en artisanat. Cette entreprise a créé une formation interne sur-mesure qui prend appui sur les situations de travail.

Faire de la rémunération un levier de reconnaissance
Une prime est octroyée au tuteur chargé de transmettre ses savoir-faire.

Les relations professionnelles

Favoriser les collaborations entre générations
Des formations intergénérationnelles sont organisées pour favoriser le mieux travailler ensemble.

Valoriser l'implication des salariés vis-à-vis des clients
Dans ce restaurant, le prénom des salariés réalisant les plats est affiché à l'entrée

Favoriser la connaissance des produits et le lien avec les fournisseurs
Dans ce restaurant, les salariés sont allés au marché de Rungis pour mieux connaître les produits et participer à leur choix

L'environnement et le contenu du travail

Aménager les postes de travail
Des investissements ont été réalisés pour automatiser certaines tâches et réduire le risque TMS.

Fournir des EPI
Les salariés de cette entreprise agroalimentaire sont exposés au froid. Ils disposent de vêtements adaptés fournis par l'entreprise

Adapter les horaires de travail
Dans ce restaurant, dès que possible, le dirigeant facilite la prise des RTT et de soirées pour compenser les contraintes horaires.

En conclusion

« S'il existe des causes externes aux difficultés d'attractivité et de fidélisation, des leviers existent dans l'entreprise ! »

Le conseil des dirigeants

Repérez les atouts de votre entreprise sur ces quatre domaines pour mieux les valoriser et les préserver !

Participants à l'action collective

FIMM - Restaurant Le Cépage - Française de Gastronomie - APIC Design - Restaurant le Vaudesir - La Fournée Dorée - Bronze Alu Masué

Contacts : *Aract BFC - Céline Roussel et Sylvie Morin-Lagrange - 03 80 50 99 86*

Action financée par :

direccte Bourgogne Franche-Comté

Aract BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ