



Près de 150 chefs d'entreprises ont répondu présents à la Rencontre éco de l'Agglo qui se déroulait à Gorges le 18 octobre dernier. Cette année, les acteurs économiques du territoire étaient réunis autour du recrutement, une préoccupation majeure pour de nombreuses entreprises en recherche de salariés. Morceaux choisis d'une soirée riche en échanges.

Ambiance de travail, salaire, distance, avantages, quels sont les leviers pour attirer des salariés ? Car la donne et les générations ont changé et le recrutement est devenu une opération de séduction réciproque entre l'entreprise et le futur employé. Cette année, pour la Rencontre éco de Clisson Sèvre et Maine Agglo à Gorges, 6 grands témoins sont venus apporter leurs conseils et expériences dans des ateliers.

L'importance de la culture d'entreprise

Pour Audrey Vidal-Blanchard, responsable communication-RSE, **Les Côteaux nantais** basés à Remouillé sont une entreprise de 75 ans dont la culture a toujours été fondée sur l'humain, la terre et un ancrage fort dans son territoire. Elle produit et transforme des fruits biologiques mais cultive également un état d'esprit, un contexte de travail positif basé sur :

- la confiance et la cooptation : les salariés sont les meilleurs ambassadeurs de l'entreprise,
- la bienveillance et l'accessibilité dans les relations de travail, quel que soit le niveau hiérarchique,
- l'écoute du salarié qui transmet son rapport d'étonnement à l'issue de sa période d'essai,
- l'implication des salariés : dans l'élaboration des projets, dans la réalisation de chantiers participatifs ou d'événements.

L'emploi au menu de la Rencontre éco de l'Agglo

COMMENT RENDRE SON ENTREPRISE ATTRACTIVE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ?

Une culture d'entreprise, de tous les jours, ouverte et à l'écoute pour attirer et fidéliser les salariés.

Miser sur l'apprentissage

Cédric Auger, cogérant de la société **ALMG** (menuiserie, charpente et agencement) située à Gorges est venu partager son expérience de l'apprentissage. Si la société valorise et mise aujourd'hui sur l'apprentissage, c'est avant tout grâce à un parcours personnel réussi. Cédric Auger a été dès 14 ans apprenti à la Maison Familiale Rurale de Clisson. Une expérience positive qui permet de se construire tant professionnellement que personnellement (autonomie, responsabilisation...). L'apprentissage constitue à ses yeux un excellent levier de développement humain sur lequel la société ALMG mise à son tour en faisant appel à des apprentis.

Les conseils pour un apprentissage réussi :

- tester la motivation du jeune par un premier stage de découverte,
- garantir la réelle adhésion des équipes,
- vérifier les bonnes conditions de formation avec l'équipe enseignante,
- être attentif au soutien des parents, au lieu d'hébergement et aux capacités de déplacement de l'apprenti.



Fidéliser ses collaborateurs dès le recrutement

Pour Antoine Bertrand, responsable des ressources humaines de l'entreprise **Definox** (fabrication de vannes en inox), basée à Clisson, il est important de fidéliser ses collaborateurs par un parcours d'intégration construit et cohérent. Dès l'annonce de recrutement, puis lors du processus de sélection jusqu'à la période d'intégration dans l'entreprise, qui peuvent durer plusieurs mois, il est nécessaire que les messages soient clairs et concrets par rapport aux attentes et valeurs de l'entreprise. Il est nécessaire de respecter ses engagements par un certain nombre d'étapes déterminées : garder le contact avec le candidat, être cohérent entre le discours et les faits, intégrer le candidat dans l'équipe en amont de son arrivée, lui réserver un temps pour découvrir l'entreprise suite à son recrutement...

Cette stratégie positive était appuyée par François Chiron, chargé d'affaires récemment recruté qui a particulièrement apprécié la transparence de l'entreprise puisqu'en complément des rencontres avec les Ressources humaines et la hiérarchie, il a pu rencontrer, avant d'être recruté, un futur collègue qui lui a présenté le contexte de travail. « Une stratégie gagnant-gagnant » pour Definox.

Et pourquoi pas la SCOP ?

Pierrick Macé et Emmanuel Naullet, respectivement PDG et responsable du bureau d'études du **Domaine du Paysage** (paysagiste), basé au Bignon sont venus témoigner de la transformation de leur entreprise en Société coopérative et participative (SCOP) en 2017 et de l'effet sur le recrutement. Ce type de société où les salariés deviennent des associés présente un réel attrait puisqu'il renforce l'implication du salarié/associé qui possède un véritable pouvoir de décision, partage une partie des bénéfices en gardant la même liberté qu'un salarié d'une entreprise classique.

Une communication 2.0

La société **Guémas et associés** (assurances) de Clisson a mis en place une stratégie de communication à partir de 2014, poussée dans cette démarche par un client, à l'occasion d'un salon au parc des Expositions de Nantes. Cette première expérience a rapidement porté ses fruits en termes de notoriété, d'image et de renforcement de la confiance. Depuis, la société a pris ce virage de la communication 2.0 en développant un site Internet moderne mais aussi en misant sur une forte communication interne. Car les deux sont indissociables pour une cohérence globale : c'est le message fort de cet atelier.

La présence sur les réseaux sociaux

56 % des Français sont membres d'au moins un réseau social et 84 % des moins de 40 ans les utilisent. Pour une entreprise, la question n'est plus de savoir s'il faut utiliser les réseaux sociaux ou non, mais bien de s'organiser pour construire une présence efficace en fonction des objectifs recherchés.

Pour les ressources humaines, cela participe à construire une marque employeur forte permettant d'attirer spontanément les candidatures, de recruter les meilleurs talents, de diminuer les coûts de recrutement et de fidéliser ses collaborateurs.

Durant l'atelier interactif animé par Marianne Hoyet du cabinet **BlueMarketing** à Clisson, une méthodologie a été présentée pour définir une stratégie sur les réseaux sociaux pérenne et efficace en réponse aux objectifs de l'entreprise. Après un diagnostic interne et externe, l'accent a été mis sur la définition des cibles puis les objectifs et le positionnement de l'entreprise pour enfin établir un plan opérationnel structuré et cohérent : choix des plateformes (Facebook, LinkedIn, Twitter,...), rythme de publication, ligne et calendrier éditorial, répartition des rôles, sélection des indicateurs de performance afin d'estimer les retombées...



Dans les 6 ateliers, les chefs d'entreprises ont pu glaner de nombreuses idées.

EN BREF

TRAVAUX DANS LES PARCS D'ACTIVITÉS À HAUTE-GOULAINÉ

- Les travaux d'extension de 6 500 m² de La Lande Saint-Martin viennent de débiter. Quatre lots, d'ores et déjà réservés, seront créés.
- Les travaux de requalification du parc d'activités de La Louée seront lancés début 2019. Le chantier s'étalera sur plusieurs mois pour procéder à l'effacement des réseaux, la reconstruction de la chaussée, la rénovation des trottoirs et la pose de bordures.

Retrouvez les photos et compléments d'information sur la Rencontre éco du 18 octobre sur :

> rencontreeco.clissonsevremaine.fr

Vous voulez en savoir plus, participer aux prochains rendez-vous économiques ? Faites-vous connaître sur

> infosecoagglo.clissonsevremaine.fr