

A woman with long dark hair, wearing a blue t-shirt, is smiling as she works at a machine in a factory. She is using a tool to work on a component. The machine is yellow and black. There are blue plastic crates on the table in front of her. The background is a blurred factory floor with cardboard boxes and other equipment.

checklist

organiser le recrutement
de travailleurs saisonniers.



randstad

partner for talent.

avant

la haute saison

La clé d'une gestion efficace de la période de pointe est une planification stratégique du recrutement saisonnier bien en amont.

identifier vos besoins en haute saison

Analysez l'historique, les prévisions de ventes et de production ainsi que l'amplitude horaire de travail pour déterminer :

- les commandes ou les projets dont les livrables se situent en pleine saison
- les emplois saisonniers les plus exigeants
- les postes qui peuvent être exercés avec une formation minimale (lieux de travail non critiques)
- les postes qui nécessitent une formation plus poussée pour être productif (lieux de travail critiques et semi-critiques)
- la disponibilité de vos employés permanents pendant cette période
- la disponibilité des intérimaires dans votre vivier de talents pour effectuer des heures supplémentaires pendant la période de forte activité



- le temps de formation nécessaire pour que les individus soient performants dans les missions requises

tirer des leçons des expériences passées avec les intérimaires

Si vous avez déjà collaboré avec des travailleurs saisonniers ou des intérimaires, vos réussites et vos échecs doivent orienter votre stratégie.

Posez-vous les questions :

- Quelle stratégie est la plus rentable : recruter des travailleurs plus qualifiés ou offrir une formation supplémentaire aux nouveaux employés et à ceux déjà en poste ?
- Quels traits de personnalité et compétences non techniques sont essentiels pour la réussite des travailleurs saisonniers ?



- Est-il bénéfique de faire appel à d'autres segments de population comme les étudiants et les talents internationaux ?
- Quand faut-il commencer à embaucher des travailleurs saisonniers ?



- ajustez les horaires de travail pour inclure le temps de formation et d'intégration des nouveaux travailleurs saisonniers
- procurez-vous les équipements de protection individuelle (EPI), les vêtements de travail et autres équipements nécessaires à l'exécution des tâches
- prévoyez l'installation de postes de travail supplémentaires pour accueillir les nouveaux employés
- anticipez les tâches administratives telles que la distribution de badges d'accès, l'ajout d'utilisateurs dans votre outil de planification des effectifs et la fourniture d'EPI aux nouveaux arrivants

recruter et intégrer votre main-d'œuvre saisonnière

Avec la pénurie mondiale de main-d'œuvre, le recrutement de travailleurs saisonniers est devenu plus ardu ; pour élargir votre recherche et votre vivier de talents, envisagez les stratégies suivantes :

- collaborer avec une société de recrutement spécialisée dans la gestion des pics saisonniers pour élargir votre recherche de talents expérimentée dans les recrutements à grande échelle
- travailler en partenariat avec les centres de carrière universitaires et les agences pour l'emploi pour accéder à de nouveaux viviers de talents

Conseil de pro

Évitez de former les travailleurs saisonniers pendant la haute saison, car cela peut nuire à la productivité. Veillez plutôt à les intégrer bien à l'avance afin qu'ils puissent s'intégrer dans l'équipe et contribuer efficacement à la période de pointe.

effectuer les préparatifs opérationnels en avance

Préparez vos opérations pour une transition en douceur avec l'arrivée des travailleurs saisonniers et les nouvelles exigences qui en découlent :

- faire de la publicité sur des sites d'offres d'emploi hors de votre secteur pour attirer des travailleurs aux compétences transférables
- établir des attentes claires concernant la disponibilité et les heures de travail, ainsi que les possibilités de travailler des heures supplémentaires et les procédures d'absence
- fournir une formation sur les principes de base du lieu de travail, les procédures de sécurité et les horaires de travail
- fournir une formation sur les principes de base du lieu de travail, les procédures de sécurité et les horaires de travail
- anticiper le recrutement avant le début de la période de pointe pour permettre une formation adéquate et une intégration efficace des nouveaux employés



Conseil de pro

L'utilisation d'un outil de planification de la main-d'œuvre peut améliorer de manière significative votre communication avec les travailleurs saisonniers et permanents. Cependant, il est essentiel de l'intégrer efficacement dans votre système de gestion des ressources humaines afin de s'assurer que toutes les parties prenantes savent comment en tirer le meilleur parti.



pendant

la haute saison

Maintenant que la haute saison approche, il est temps de capitaliser sur cet élan.

Découvrez ce que vous pouvez faire pour assurer le succès de votre entreprise au cœur de cette période mouvementée.

engager et gérer votre main-d'œuvre saisonnière

Fixer des attentes claires et fournir un retour d'expérience en temps utile :

- montrer de la reconnaissance pour le travail acharné de chacun
- fournir un retour d'expérience aux employés que vous avez embauchés pour les périodes de pointe
- encourager les travailleurs saisonniers à proposer des idées, à poser des questions et à s'exprimer si quelque chose ne fonctionne pas
- veiller à ce que votre personnel permanent reconnaisse l'importance des travailleurs saisonniers pour la croissance de votre entreprise

trouver des moyens d'intégrer les travailleurs saisonniers dans la culture de votre entreprise



Les travailleurs saisonniers se sentent souvent séparés du reste de la main-d'œuvre. Intégrer les travailleurs saisonniers dans la culture de l'entreprise peut stimuler les performances, la productivité, la loyauté et le moral.

Voici quelques moyens d'incorporer les travailleurs saisonniers dans la culture de votre entreprise :

- organiser des événements sociaux pour favoriser les interactions entre les travailleurs saisonniers et permanents.
- nommer un employé permanent comme mentor pour offrir conseils et soutien aux travailleurs saisonniers.
- planifier des activités de renforcement d'équipe pour favoriser les liens et la collaboration.
- inviter les travailleurs saisonniers à participer aux célébrations et aux traditions de l'entreprise afin de renforcer le sentiment d'appartenance.

après

la haute saison

Évaluez ce qui a bien fonctionné et ce qui doit être amélioré pour l'année prochaine.

Mettez vos projets par écrit pendant qu'ils sont encore frais dans votre esprit afin d'optimiser votre main-d'œuvre pour les succès futurs.



évaluer les performances des travailleurs saisonniers

Évaluer les performances afin d'identifier les points forts, les points faibles et les domaines d'améliorations :

- procéder à l'examen ou à l'évaluation des performances de chaque travailleur saisonnier
- reconnaître et apprécier les performances exceptionnelles
- identifier les domaines dans lesquels une formation ou un soutien supplémentaire aurait pu améliorer les résultats
- documenter le retour d'information et les observations pour s'y référer ultérieurement

recueillir les réactions des travailleurs saisonniers

Recueillir des informations précieuses pour améliorer la planification future :

- mener des enquêtes ou des séances de retour d'expérience pour recueillir des commentaires et des suggestions
- écouter activement leurs réactions, répondre à leurs préoccupations et prendre en compte leurs suggestions
- utiliser le retour d'expérience pour affiner la planification de la main-d'œuvre saisonnière



fidéliser les personnes les plus performantes

Le recrutement de travailleurs saisonniers offre une occasion précieuse d'évaluer leurs compétences et de sélectionner les meilleurs candidats pour un emploi à long terme.

- si possible, envisager la transition des travailleurs saisonniers, qui correspondent à vos besoins futurs en main-d'œuvre, vers des postes permanents
- offrir des incitations ou des primes pour les performances exceptionnelles
- maintenir le contact avec les travailleurs saisonniers tout au long de l'année

contactez-nous

Pour vous être accompagné dans le recrutement et la gestion de vos travailleurs saisonniers.

analyser et documenter les enseignements tirés de l'expérience de la haute saison

afin d'améliorer la planification des effectifs à l'avenir :

- identifier les réussites et les points à améliorer dans la gestion de la main-d'œuvre saisonnière
- documenter les principaux défis et la manière dont ils ont été relevés
- analyser l'impact de votre stratégie de planification de la main-d'œuvre saisonnière sur la performance globale de l'entreprise
- intégrer vos idées dans les efforts de planification futurs

