

### **Le problème**

Le territoire de la CCM&M est à dominante rurale (Zone de Revitalisation Rurale) et donc peu attractif pour jeunes diplômés ou agents expérimentés (éloignement des centres urbains, faiblesse de l'offre de services locaux, niveaux de salaire bas...). Dans un contexte de raréfaction des ressources, dans une société où le bien-être est un enjeu primordial, il faut compenser ces faiblesses par d'autres moyens afin d'attirer les talents.

### **Votre solution innovante**

Le projet de développement de la marque employeur a été pensé de l'attraction des candidats à la fidélisation des agents. Une solution de parrainage et d'intégration - utilisant des outils novateurs collaboratifs - a été mise en place afin de favoriser l'intégration et le bien-être des nouveaux agents. La valorisation des agents en place s'est appuyée sur des portraits filmés, notamment pour les postes en tension.

### **Les objectifs**

Transmettre une image sincère et séduisante et renforcer l'attractivité pour attirer les talents

Améliorer l'accueil et l'intégration à destination des nouveaux agents

Valoriser les agents en poste, promouvoir les agents et leur métier

Contribuer à une bonne cohésion d'équipe

Favoriser le bien-être des agents

### **L'histoire de votre action innovante**

- **Qui ?**

La commande est interne à la collectivité. Les services des RH et communication se sont alliés afin de créer une synergie de travail. Une contribution des agents - quels que soient leur service de rattachement - est sollicitée pour insuffler transversalité et collaboration dans la démarche.

- **Pour qui ?**

Les talents potentiels à recruter ainsi que tous les agents déjà en poste.

- **Quoi ?**

La CCM&M a toujours eu à cœur d'accueillir au mieux chaque nouvel agent dans l'objectif de favoriser leur bien-être, augmenter leur performance, renforcer leur sentiment d'engagement. Pour développer la marque employeur des actions spécifiques ont été mises en place :

- Une communication originale sur les offres d'emploi sur les réseaux sociaux
- La valorisation des agents en poste par le parrainage : traitement individualisé pour chaque nouvel agent volontaire en lui attribuant un parrain ou une marraine
- La mobilisation des agents déjà en poste et des nouveaux agents lors de demi-journées d'intégration régulières afin de faciliter l'intégration et la cohésion d'équipe,
- La promotion des agents et de leur métier par la création de portraits : du service périscolaire, du service technique mutualisé, des secrétaires de mairie et des chantiers d'insertion. C'est une valorisation des agents en poste, la promotion et la découverte de leur travail et d'un service de la CC qui va également favoriser l'engagement des équipes et permettre de communiquer sur les métiers de la CC de façon originale.
- La pratique d'un management plus horizontal avec un objectif de transversalité et de collaboration renforcé par un projet d'administration et un plan bien-être et éco-administration.

- **Quand ?**

La campagne s'est mise en marche pendant l'année 2021 et va perdurer dans le temps.

### **Les moyens humains et financiers**

En interne, tous les pôles sont concernés par le déploiement de la marque employeur et leur contribution est active : parrainage, marrainage, portraits, témoignages.

- **Coût pour la collectivité**

Recrutement d'un stagiaire au sein du services des ressources humaines (durée 9 mois).

### **L'évaluation de l'innovation**

- **Impact**

-Réduction des coûts de recrutement : la diminution des recrutements infructueux entraine une baisse de coûts de recrutement d'environ 5000€ / an, le coût salarial brut chargé d'un recrutement se situant entre 600€ et 1800€ selon les annonces.

-Renforcement de l'attractivité de la collectivité : connaissance et reconnaissance de la CCM&M en tant qu'employeur, prise de « parts de marché » sur le marché de l'emploi territorial face aux métropoles voisines, attraction de meilleurs « talents », augmentation des candidatures spontanées et reconnaissance de la CCM&M comme employeur « formateur » : apprentis, stagiaires, insertion, etc ...

-Renforcement de la cohésion d'équipe et du sentiment d'appartenance (évaluation début 2022)

-Le rayonnement passe par les usagers et les élus, les agents, en tant qu'ambassadeurs de la CCM&M, étant capables de communiquer sur l'ensemble des projets de la CCM&M.

- **Bilan, suivi, projet d'évolution**

A ce jour le bilan est très positif. Il y a eu une belle mobilisation de la part de l'ensemble des agents et des retours positifs quant aux démarches mises en place.

Procédure accueil des nouveaux agents mise en place.

Application de la procédure du recrutement à l'intégration.

Portraits d'agents : deux portraits ont été réalisés, celui d'une animatrice en périscolaire et celui d'un agent des services techniques, deux autres en cours de réalisation

Parrainage / Marrainage : mise en place dès avril 2021 avec l'arrivée de deux nouveaux agents (un responsable de pôle et une responsable d'un relai d'assistantes maternelles) et l'accompagnement des deux marraines volontaires dans la réussite de leurs missions

L'évolution de la marque employeur est sans limite. Suite de la démarche :

Développement du « top management » par la mise en avant des agents qui incarnent les valeurs de la CC via des témoignages diffusés sur les réseaux sociaux,

Développer la présentation des métiers des agents (portraits, descriptions interactives)

Portes ouvertes de la CC

Organisation de « vis ma vie »

Poursuite du développement du plan bien-être et éco-administration toujours en donnant la parole aux agents et en travaillant de façon collaborative

### **Mots clés :**

Attractivité - RH - Qualité de vie