

6 MEILLEURS PRATIQUES

POUR L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

SOURCE DE : 



L'été est la saison de pointe pour de nombreuses entreprises, du tourisme à l'aménagement paysager en passant par les entreprises de déménagement. Assurer un personnel adéquat peut être un défi, surtout si les ressources sont limitées. Pour vous aider à traverser la période de pointe, voici six meilleures pratiques pour l'embauche d'un travailleur saisonnier:

01 PLANIFIER LES PÉRIODES DE POINTE ET EMBAUCHER TÔT

Il est important de commencer à planifier votre saison tôt de sorte que vous ayez suffisamment de temps pour le processus de recrutement et d'embauche. Une planification précoce signifie que vous pouvez agir tôt et avoir le premier choix des meilleurs talents.

02 L'EFFET LEVIER DE MULTIPLES SOURCES D'EMBAUCHE

Alors que de nombreuses entreprises utilisent des consultants en personnel pour embaucher leur personnel saisonnier, cela peut être une option coûteuse. Exploitez les autres sources moins coûteuses de main-d'œuvre saisonnière, y compris les anciens employés, les amis ou la famille des employés actuels, les étudiants et les retraités.

03 NE PAS NÉGLIGER LA FORMATION

Tout simplement parce que les employés saisonniers sont temporaires ne signifie pas que vous ne devriez pas les informer sur votre produit ou service, leurs fonctions ou votre culture organisationnelle. De nombreuses entreprises espèrent que leurs employés saisonniers apprendront sur le tas mais placer un tout nouvel employé non formé sur les premières lignes lors d'un pic de la saison de pointe pourrait conduire à une faible productivité, des clients mécontents et un travailleur insatisfait. Rappelez-vous: vos clients auront les mêmes attentes envers vos employés à temps partiel et vos travailleurs saisonniers qu'envers tout autre employé.



04 UTILISER DES INCITATIFS POUR LA RÉTENTION

Indépendamment de l'économie, les employés saisonniers ont tendance à avoir un roulement élevé. Envisagez de mettre en place des incitatifs qui permettront d'accroître la rétention, en réduisant vos coûts de main-d'œuvre totale. Les exemples incluent des bonus, des rabais sur les produits ou services de l'entreprise, l'accès aux programmes de développement pour les employés réguliers ou la préférence en ce qui concerne l'embauche pour des postes à long terme.

05 CONSIDÉRER LES OPTIONS À LONG TERME

Un employé temporaire peut avoir le potentiel pour devenir un employé à temps plein. Puisque vous avez déjà mis du temps et des efforts pour le former, pourquoi vous résigner à le laisser partir à la fin de la saison? Gardez un œil sur vos travailleurs temporaires afin d'identifier leur potentiel d'emploi à long terme.

06 SE RAPPELER QUE LES RÈGLES S'APPLIQUENT TOUJOURS

En ce qui concerne le travail temporaire, il y a une tentation pour les employeurs de faire preuve de laxisme dans leur application des politiques de RH standards. Cette attitude peut entraîner des conséquences graves et coûteuses, comme le non-respect des lois et règlements du travail.

En plus de ces six meilleures pratiques, c'est aussi une bonne idée de vous assurer que vous avez la bonne technologie de ressources humaines et de suivi en place pour gérer une saison de pointe réussie et réduire le risque de non-conformité. Du suivi des candidats au temps et assiduité au Rapport Web personnalisé, Paycor propose une gamme de solutions pour vous aider à embaucher des employés, planifier leurs déplacements, suivre leurs heures et faire rapport sur les coûts de main-d'œuvre. Ce sont également des outils utiles pour assurer votre conformité avec la loi sur l'équité en emploi, le ministère du Travail et d'autres règlements gouvernementaux. Apprenez-en plus en communiquant avec un représentant Paycor aujourd'hui.

