

## EMPLOI

## Comment la raison d'être ajoute du sens aux politiques RH

**71 % des offres d'emploi publiées sur la plateforme *Les Hlm recrutent* en 2023 étaient des CDI. Mais la perspective d'une stabilité de l'emploi ne suffit pas à recruter les talents. Ils cherchent des métiers porteurs de sens et engageants. Et dans ce registre, le secteur Hlm a de solides arguments.**

**E**n 2023, près de 7 000 offres d'emploi ont été diffusées sur la plateforme en ligne *Les Hlm recrutent*, donnant lieu à 20 000 candidatures reçues. 71 % des offres étaient des CDI et 24 % des CDD (4,6 % des contrats d'alternance et 0,4 % des stages et mission d'intérim). Comme en 2022, trois régions constituent 64 % des offres et 56 % des candidatures : l'Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte-d'Azur. Les deux métiers les plus recherchés en 2023, par les 280 organismes recruteurs, sont le gardien d'immeuble et le conseiller en économie sociale familiale (CESF). Ils représentent 17 % des offres à eux deux. Le nombre d'offres est en baisse du fait de la crise économique et de l'inflation qui ont limité les budgets des organismes, mais aussi parce que nombre d'entre eux ont opté pour des outils de gestion du recrutement internes.

### Des candidats exigeants

Après la crise du Covid, puis le maintien des recrutements sur un marché de l'emploi tendu, avec un taux de chômage assez stable à 7,5 % au 4<sup>e</sup> trimestre 2023, les recruteurs font toujours face à des problématiques liées à l'attractivité du secteur et aux exigences des candidats, quel que soit leur âge et leur expérience. La digitalisation des méthodes de recrutement a certes changé les pratiques, mais elle n'influe pas sur les évolutions sociétales vis-à-vis du rapport au travail. La journée professionnelle RH organisée par l'USH le 28 novembre 2023 (lire AH 1203) avait mis en avant la tendance à la porosité entre vie privée et vie professionnelle. Lors du recrutement, la description du poste et sa rémunération ne suffisent plus. Les postulants exigent de connaître ce que l'entreprise recruteuse a à leur offrir en termes d'avantages, de sens et d'évolution. Conscients de ce changement de paradigme, et alors que les *baby-boomers* par-

tent à la retraite et que les tensions du marché du travail s'amplifient, des organismes Hlm s'adaptent.

### Travailler la marque employeur

Travailler sur sa marque employeur est par exemple un bon moyen d'attirer les talents. La démarche nécessite une réflexion sur sa raison d'être et la notion de collectif, pour aligner les paroles et les actes. Car si intégrer une entreprise plutôt qu'une autre est un choix individuel, celui-ci se fait en adéquation avec des valeurs qui, elles, sont collectives. S'agissant du Mouvement Hlm, sa raison d'être est de *Loger la France dans toute sa diversité*. 1 490 étudiants et jeunes collaborateurs ont été interrogés sur les mythes et réalités du logement social, dans le cadre d'une étude Edhec NewGen Talent Centre. Pour eux, la raison d'être constitue une incitation à rejoindre l'organisation pour laquelle ils travaillent aujourd'hui (54 %), un moteur d'engagement dans leur organisation (64 %) et, surtout, une motivation à mettre en œuvre les actions qui y sont liées (73 %). Parallèlement, 88 % des étudiants interrogés déclarent ne pas connaître les métiers et les opportunités d'emploi de l'habitat social. Le secteur manque de notoriété auprès de ce public et véhicule encore, pour certains d'entre eux, une image négative. Mais pour les jeunes collaborateurs qui y ont travaillé ou y travaillent encore, ce domaine d'emploi a une bonne image. Il est perçu comme diversifié et moderne.

### Leviers de progression

Améliorer l'attractivité du secteur et attirer les candidats implique d'accepter que les pratiques changent. Les organismes peuvent se faire accompagner par l'Apec, qui offre des



© G. Sallou

📍 Gardien d'immeuble, un des deux métiers les plus recherchés par les bailleurs sociaux. Ici : Alexandre Millet, agent de proximité chez Archipel Habitat (portrait à retrouver dans AH 1193, notre édition spéciale été 2023 consacrée aux métiers du logement social).

services d'audit de marque employeur gratuit. C'est une première étape avant d'envisager de faire évoluer les procédures. Les leviers de progression peuvent être liés aux outils de recrutement, à la construction du marketing RH, au développement d'une politique RSE... Une condition : ils doivent avoir l'adhésion de la direction générale, car c'est elle qui portera le projet auprès des salariés et des directions en charge de ces transformations. L'USH met à disposition, sur son centre de ressources en ligne, des outils à destination des directions des ressources humaines : 26 vidéos métier pour illustrer la richesse du secteur ; un référentiel dynamique des métiers avec des compétences RSE ; un *vademecum* du logement social mettant en avant les arguments du secteur. Le *serious game* "Déclic gardien" est en cours de finalisation. ● V.D.