

CONFÉRENCE

**Marque employeur :
Fidélisez vos talents**



ORSYS en chiffres *

* En 2021

46 ans

D'EXPERTISE
FORMATION

8 200

ENTREPRISES
CLIENTES

1 400

INTERVENANTS
EXPERTS

6 410

SESSIONS EN
PRÉSENTIEL

10 700

SESSIONS EN
CLASSE À DISTANCE

95,5 %

DE CLIENTS
SATISFAITS

Nos 37 centres



Notre brochure 2022-2023



Retrouvez toutes nos formations sur
www.orsys.com

VOTRE INTERVENANT



Sylvie CESAR

CONSULTANTE RECRUTEMENT ET MANAGEMENT

- 25 ans dans les RH
- Gérante d'Elit RH à Brest



SOMMAIRE

- I. Introduction
- II. Quelques chiffres / exemples
- III. 3 clés pour fidéliser ses talents
- IV. La communication interne
- V. Conclusion

CONFÉRENCE

I) Introduction



I. Marque employeur : origine

La marque employeur est née en 1990 utilisée par Simon Barrow, président de People in Business (cabinet de consultants londonien) lors d'une conférence pour l'association internationale de professionnels des RH à Harrogate en Angleterre.

*L'idée est simple et à la fois novatrice : faire de son entreprise **une marque** et utiliser les mêmes leviers publicitaires que pour cette dernière pour créer **une stratégie de ressources humaines attirante et engageante.***

I. Qu'est-ce que la marque employeur ?

Définition (site Pôle emploi)

La marque employeur désigne l'ensemble des problématiques d'image de marque liées à la gestion des ressources humaines et au recrutement d'une entreprise. Elle est de plus en plus valorisée par les entreprises, des startups aux grands groupes en passant par les TPE-PME, qui ont pris conscience de la nécessité d'investir pour mettre en œuvre une communication adaptée pour attirer et conserver les talents.

« C'est de la communication externe auprès des candidats potentiels et interne auprès des salariés de l'entreprise », précise Aurore Berlingard, chargée de recrutement de Proximedia (Groupe Publicis). »

I. Les 4 piliers de la marque employeur

- **Pilier 1 - L'identité, la culture**
- **Pilier 2 - Les pratiques RH**
- **Pilier 3 - L'image interne**
- **Pilier 4 - L'image externe**

I. Les enjeux de la marque employeur

ATTIRER

FIDELISER

IMPLIQUER

II) Quelques chiffres, exemples



II. Quelques chiffres

**+10 % d'augmentation des coûts
d'embauche pour une entreprise
ayant mauvaise réputation !***

** Selon Harvard Business Review.*



*A contrario : Une marque employeur permet de réduire de **43 %** le coût d'une embauche.*

L'entreprise, en développant sa marque employeur, a moins besoin de déployer des efforts pour attirer les talents. Les candidats connaissent son nom, ce qu'elle fait et son rayonnement.

II . Chiffres à retenir

En France, 33 % soit près d'un tiers des candidats refuseraient une proposition de poste dans une entreprise ayant une mauvaise réputation

** Source : Link Humans.*



NB : *Même avec un supplément de salaire !*

II) Quelques chiffres

29 % de turn-over en moins dans les entreprises ayant investi dans leur marque employeur*

**Source : Officevibe.*

50 % de candidatures très qualifiées en plus pour les entreprises ayant une marque employeur forte*

**Source : Link Humans.*

Plus l'image de l'entreprise est positive, plus elle a des chances d'attirer les profils dont elle a besoin et de fidéliser ses collaborateurs.



QUIZ

et

SONDAGES





QUESTIONS

RÉPONSES



Selon vous, quel est le top 3 des critères de fidélisation d'une entreprise ?

- A – La politique de rémunération ;*
- B – La flexibilité dans l'organisation du travail ;*
- C – L'ambiance dans l'entreprise ;*
- D – La santé financière de l'entreprise ;*
- E – Les possibilités d'évolution et de formation.*



QUESTIONS

RÉPONSES



Attente des collaborateurs*:

- 1 – L'ambiance dans l'entreprise (48 %) ;*
- 2 – La politique de rémunération (46 %) ;*
- 3 – Les possibilités d'évolution et de formation (37 %) ;*
- 4 – La flexibilité dans l'organisation du travail (33 %) ;*
- 5 – La santé financière de l'entreprise (30 %).*

** Étude IFOP 2020 – La marque employeur : Regards croisés salariés/managers.*

III. 3 clés pour fidéliser ses talents



III. 3 clés !

A - L'ambiance de l'entreprise

B - La politique de rémunération

C - Les possibilités d'évolution et de formation



A. Culture d'entreprise, bien-être, sens au travail

70 % des candidats considèrent la prise en compte du bien-être comme une attente prioritaire. (Enquête Chance-YouGov, sept. 2020).

Au-delà de la rémunération, 5 éléments essentiels ressortent des études menées sur l'attraction des entreprises :

- Une bonne culture d'entreprise (46%)
- L'attention portée à la santé mentale et au bien-être (42%)
- Un travail qui a du sens (40%)
- Des horaires de travail flexibles (38%)
- Un nombre suffisant de jours de congés payés (36%)

A. WHY ?

Donnez du sens !

L'identité : son histoire

La raison d'être : pourquoi ?

L'ADN : le socle de toutes les décisions

La culture : ce qui est important au quotidien

La vision : où va-t-on ?

Les valeurs : les bases de notre organisation

A. Raison d'être : quelques exemples

- **Lego** : « *Inspirer et développer les constructeurs de demain.* »
- **Decathlon** : « *Le sport partout, pour tous.* »
- **Google** : « *Rendre les informations accessibles et utiles à tous.* »
- **Essilor** : « *Améliorer la vision pour améliorer la vie.* »
- **Michelin** : « *Offrir une meilleure façon d'avancer.* »
- **SNCF** : « *Apporter à chacun la liberté de se déplacer facilement en préservant la planète.* »

A. Les pratiques RH

L'expérience candidat/l'expérience collaborateur

Recrutement

Intégration

Management

Formation

Évolution

QVT/Épanouissement

A. L'expérience collaborateur

- ❖ **Process d'intégration** : des étapes structurées et planifiées.
- ❖ **Management de proximité** : collaboratif, participatif, bienveillant.
- ❖ **Entretiens individuels réguliers** : besoin de tête-à-tête pour prendre la température.
- ❖ **Réunions d'équipe** : décisions collectives, esprit d'équipe.
- ❖ **Entretien annuel** : définition d'objectifs individuels et des moyens pour les atteindre (formations, évolution...), mise en place d'une GPEC.
- ❖ **Cohésion d'équipe** : sorties, événements collaborateurs, challenges sportifs, arbre de Noël...

A. L'expérience collaborateur

Pour **73 %** des sondés*, la **Qualité de vie au travail (QVT)** est aussi **importante que le salaire**. Et même, pour **13 %**, le **bien-être au travail est plus important que le salaire**.

** Sondage en ligne réalisé par Toluna pour Interface (2019).*

A. L'expérience collaborateur

Avantages/QVCT

- ❖ **Rémunération** : évolution possible, primes...
- ❖ **Avantages sociaux** : mutuelle, PEE, transports...
- ❖ **Flexibilité au travail** : horaires, RTT...
- ❖ **Espaces de détente** : lecture, ping pong, hamac...
- ❖ **Environnement agréable** : conditions propices à l'efficacité au travail, ergonomie, moyens, locaux chaleureux...



B. La politique de rémunération



Levier d'attractivité et de fidélisation des salariés, la **rémunération témoigne de la reconnaissance accordée à un travail, à l'engagement et aux capacités professionnelles du collaborateur.**
Comment faire lorsqu'on est une TPE et qu'on ne peut pas aligner le salaire sur celui proposé par les grands groupes ? On pense aux avantages sociaux complémentaires !

B. Les avantages sociaux complémentaires



Les avantages sociaux : les titres-restaurant, les chèques-cadeaux, la complémentaire santé, le PER...

La politique de protection sociale de l'entreprise montre qu'**elle se préoccupe de la santé de ses collaborateurs**. Un bon point pour son image !

Plusieurs options s'offrent alors à elle pour fidéliser les salariés :

- ✓ Financer la mutuelle à **plus de 50 %** (le minimum légal).
- ✓ **Augmenter les garanties** et le niveau de remboursement par rapport au minimum imposé par la loi ou la convention collective.
- ✓ **Rattacher les ayants droit** du salarié au contrat, et ainsi couvrir les enfants et le partenaire du salarié..
- ✓ **Le choix de la mutuelle** elle-même compte pour beaucoup : si la complémentaire santé est injoignable ou compliquée à utiliser, ce n'est plus un avantage, mais un boulet. (Les assurances santé nouvelle génération, comme Alan, permettent d'avoir des réponses et des remboursements très rapides, tout en proposant des services complémentaires.)

C. Les possibilités d'évolution et de formation

- Définition de la **stratégie/vision de l'entreprise** (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences-GPEC)
- Avoir un parcours et des outils de **formation initiale**
- Avoir un parcours de **formation continue**

*La **montée en compétences et la formation professionnelle** constituent une obligation à la charge de l'employeur. On pourrait craindre qu'un salarié formé ne s'en aille à la concurrence : en fait, c'est plutôt l'inverse qui se produit.*

*La **frustration de ne pas évoluer à son poste** peut mener un salarié à quitter l'entreprise. D'où l'intérêt de considérer le développement des compétences comme une opportunité de valoriser les salariés et d'accroître la compétitivité de l'entreprise.*

IV. La communication interne



IV. La communication interne

- ❖ **Affichage, newsletter** : hebdo, bi-mensuel ou mensuel.
- ❖ **Journal interne** : mensuel, trimestriel, bi-annuel.
- ❖ **Réseaux sociaux, presse** : communiquer sur l'actualité.
- ❖ **Échanges** : réunions, entretiens, rendez-vous informels.
- ❖ **Groupes de travail sur des sujets transverses** : conditions de travail, espace détente, amélioration d'intégration, organisation d'événements...



IV. Exemple

Cadiou

« **Notre raison d'être** est de façonner des espaces de vie extérieurs fonctionnels & harmonieux. »



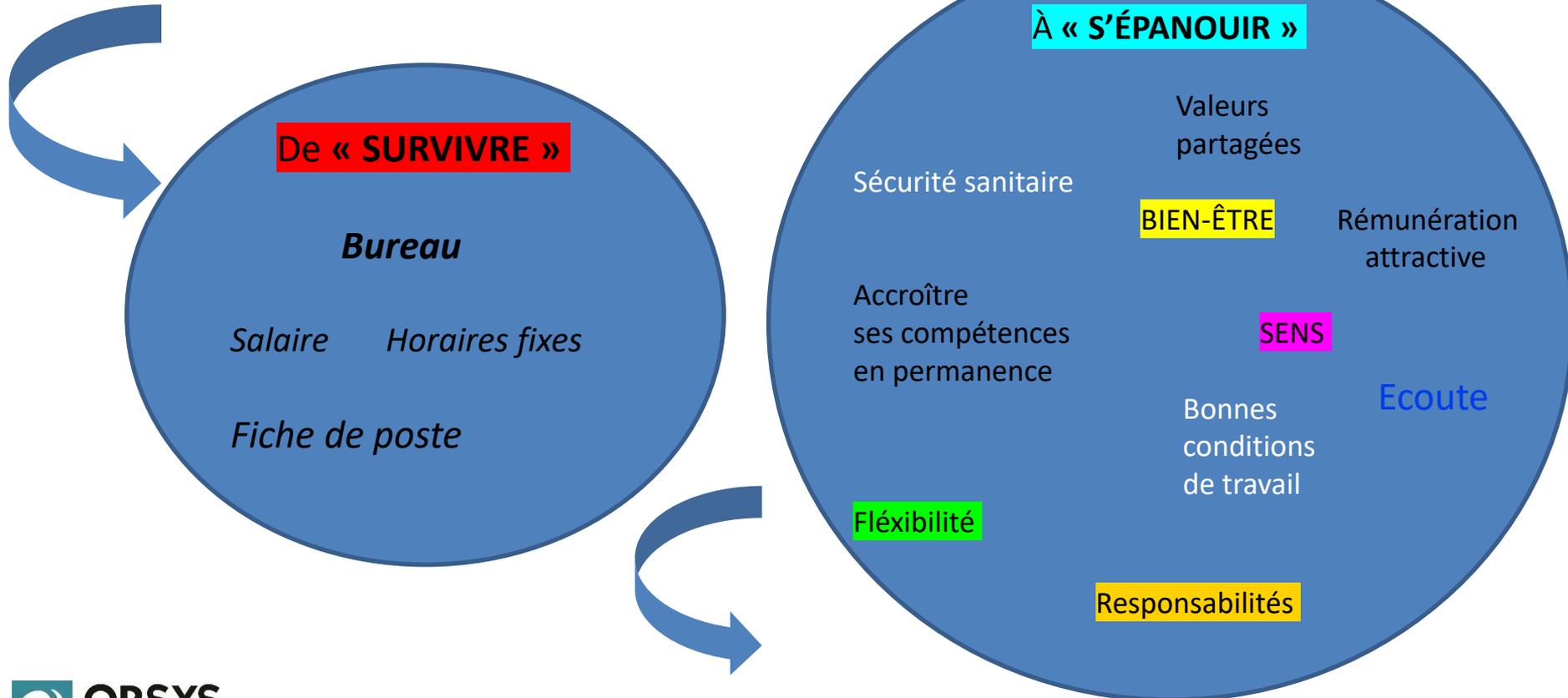
Valeurs – Vision 2025 - Démarches RSE

- Journal interne
- Une année chez Cadiou Industrie
- ...

V. Conclusion



V. Pour résumer...



EXEMPLES DE MARQUE EMPLOYEUR



Qu'en pensez-vous ?



Sur quoi se basent ces campagnes ?



MOMENT D'ÉCHANGE

pour vous **et** avec vous



Pour aller

plus loin

Notre brochure 2022-2023



POUR EN SAVOIR PLUS

Contactez votre consultant habituel
ou www.orsys.com

- [Marque employeur, attirer et fidéliser les talents](#) (Réf. DME) – 2j
- [Mettre en place et piloter avec succès sa GPEC](#) (Réf. GCA) – 2j
- [Optimiser la gestion des talents](#) (Réf. 4VL) – 6h20
- [Réussir ses négociations avec les partenaires sociaux](#) (Réf. PSO) - 2j
- [CSE : comprendre ses attributions pour mieux collaborer](#) (Réf. CSD) – 3j



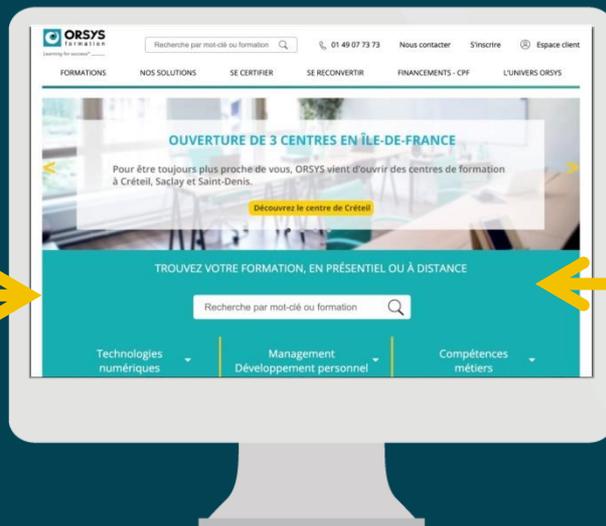
Une question

Retrouvez
toutes nos
FORMATIONS
sur

www.orsys.com

MERCI

Gardons le contact !



Suivez-nous
sur les
**RÉSEAUX
SOCIAUX**

