

Rencontre des professionnels RH des SPSTI

La marque employeur
Enjeux, méthode, communiquer à ses cibles



Date : 5 décembre 2023



david.lemoine@apec.fr



06.61.34.45.17

La marque employeur

Enjeux, méthode, communiquer à ses cibles

une activité interactive avec Beekast

<https://www.beekast.live/>



La marque employeur

Créer de la **différence positive** grâce à sa culture d'entreprise !



Favoriser l'**évolution**
professionnelle



Laisser de
l'**autonomie** dans le
travail



Entretenir une bonne
ambiance de travail



Veiller à l'intérêt et
au **renouvellement des**
missions



Être attentif à la charge de
travail et à
l'**équilibre de vie**



Offrir la possibilité de
contribuer aux **décisions**



Témoigner de la
reconnaissance



Soigner le cadre et les
outils de travail



Développer la
politique **RSE**



Penser l'évolution des
rémunérations

La marque employeur

Une **monde** du travail bousculé



Changement
de posture client

Internet
= Communication en TR



Recrutement inversé
candidat choisit et « achète »



Changement
d'attentes

INBOUND RECRUITING

La marque employeur

Alors, utilisons l'expérience client au service de l'expérience collaborateur F/H...



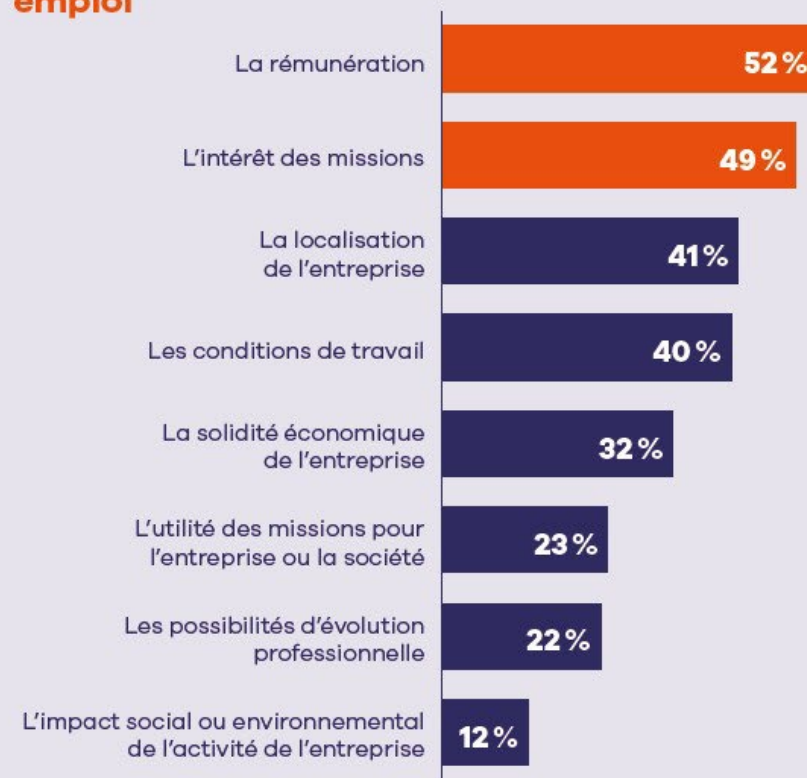
La marque employeur

Les critères pour changer de poste (étude 2022)



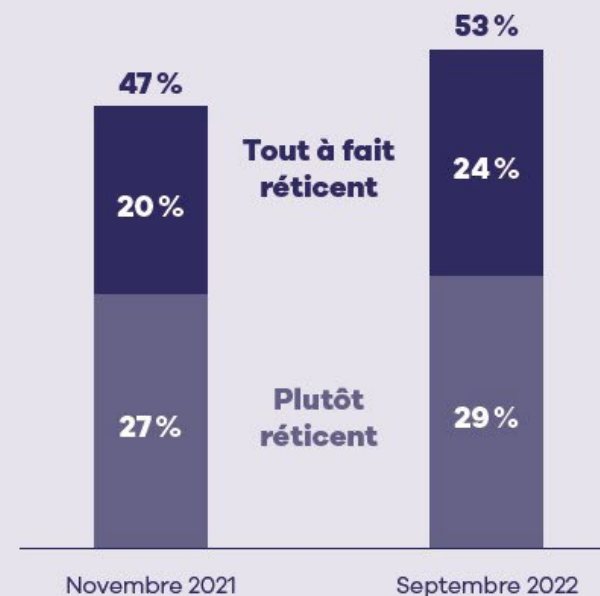
Un travail de fond à mener par les entreprises sur l'attractivité des postes cadres

Part des cadres qui considéreraient ce critère comme essentiel s'ils devaient chercher un emploi



Base : ensemble des cadres

Part des cadres réticents à rejoindre une entreprise ne proposant pas de télétravail



Base : cadres en poste
Source : Apec, 2022

La marque employeur

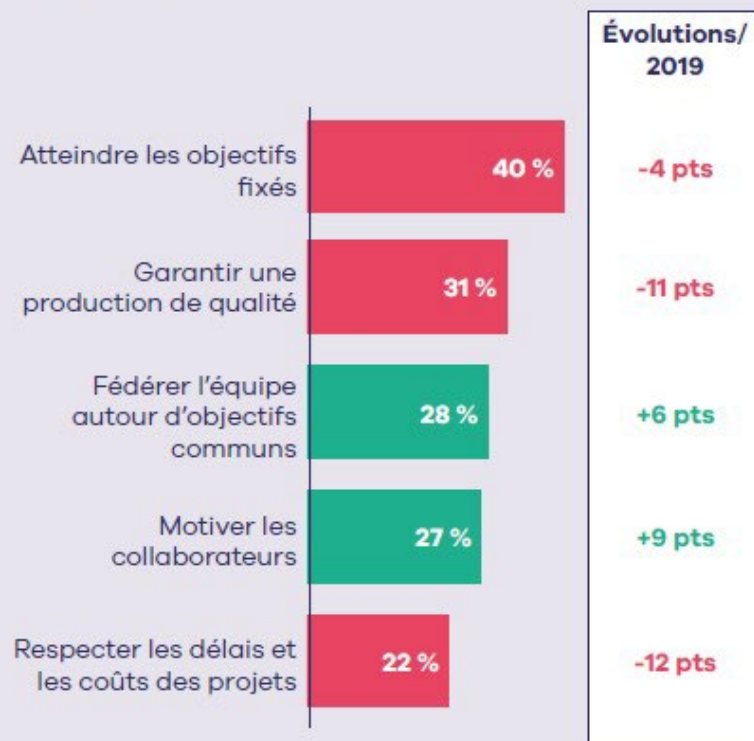
Les MANAGERS au centre de l'expérience collaborateur F/H

Les attentes envers les managers se démultiplient du côté de la direction comme du côté des collaborateurs



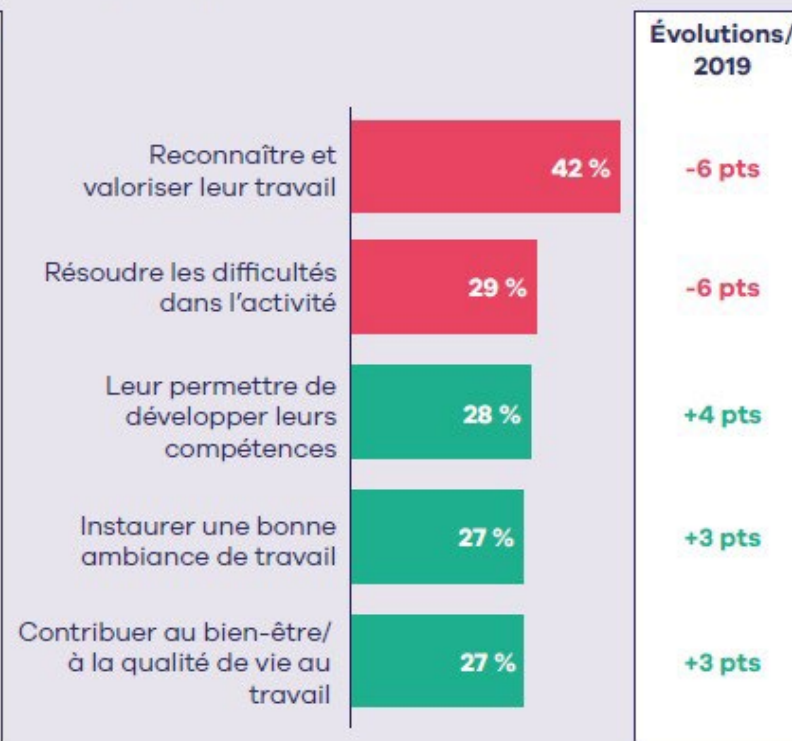
Top 5 des attentes de leur direction selon les managers

(3 réponses possibles)



Top 5 des attentes de leurs collaborateurs selon les managers

(3 réponses possibles)



La marque employeur



Une méthode immersive en 7 étapes au cœur de vos pratiques RH

1- En interne, interviewer et analyser

- # Des managers de différents services et les membres du Codir
- # Les collaborateurs pour synthétiser leurs perceptions
- # Les processus RH (recrutement, onboarding, formation, évaluation...)

2- En externe, questionner et structurer

- # Une analyse de l'expérience candidat et de son parcours
- # Aller chercher le « feedback » candidat

3- En interne, fidéliser en partageant les infos

- # Se positionner : dégager les 3 à 4 atouts différenciants
- # Rédiger puis communiquer en interne votre marque employeur

La marque employeur

Une méthode immersive en 7 étapes au cœur de vos pratiques RH

4 Formaliser les 5 dimensions de la PV

Culture d'entreprise # Environnement de travail # Evolution professionnelle
Rémunération # Avantages sociaux

5 Etudier le marché

Une analyse de la concurrence et de leurs atouts
Travailler sur les cibles candidats en étudiant le fonctionnement

6 Cibler les supports de communication

Mettre à jour votre site
Mettre en place la communication externe sur les principaux canaux de diffusion
Limiter et organiser vos réseaux sociaux

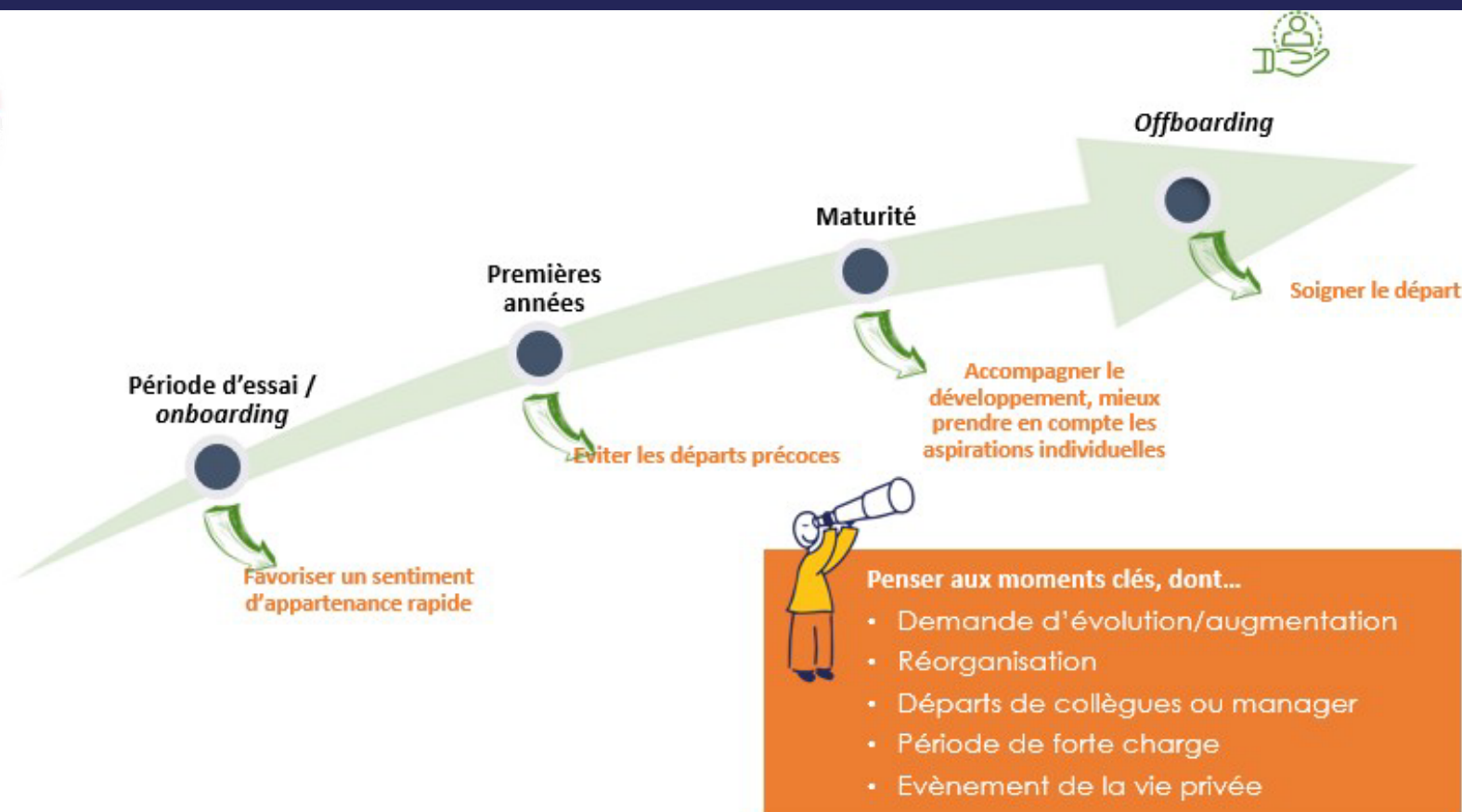


7 -Promouvoir et piloter

Associer vos managers OPE notamment sur le « discours manager en entretien »
Pilotage RH &/ou Marketing &/ou Communication

La marque employeur

Un exemple arrivé à maturité dans une entreprise de transports et logistique



« Sur la fidélisation, on n'est pas encore totalement matures sur le sujet, mais on va y arriver. On est **dans une démarche d'expérience collaborateur, prendre en compte sa vie, du moment où il postule jusqu'au moment du départ**. On travaille pour définir les moments-clés et ceux qui peuvent être plus difficiles. On a établi des Touch Points et des Pain Points, comme avec nos clients. »

Femme, 41 ans, DRH, PME, transports et logistique

La marque employeur

Quelques bonnes pratiques dans une entreprise de l'agro alimentaire



Un processus de recrutement court avec :

96%

Pourcentage des candidats qui considèrent que le processus de recrutement est un élément clé dans leur perception de l'entreprise

Nos managers OPE qui maîtrisent :

- la conduite d'un entretien de recrutement pour les salariés de production
- la capacité à se mettre à la place du candidat qui a partagé avec nous sa candidature
- La proposition de valeur de notre entreprise faite aux candidats
- La période d'intégration. N'oublie pas ton agenda !
- L'expérience candidat. Rappelle toi ce que c'est d'être candidat !

La marque employeur

Quelques bonnes pratiques dans une entreprise de radiologie



Parcours d'intégration pour un poste de MANIPULATEUR F/H Durée : 15 jours

Découvrez notre processus et votre 1^{er} jour ☺ !



Pré-intégration

- Envoi en amont du jour J de :
- Contrat de travail
 - Fiche de renseignements
 - règlement intérieur
 - Charte informatique
 - Connexion poste de travail
 - Informations sur la radioprotection et l'exposition au sang
 - Info RH avec COFFREO
 - Fiche de liaison informatique pour la messagerie



LE MATIN : INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE



Découverte de l'entreprise



- Accueil par la référente
- Visite du site
- Présentation de l'organisation

Présenter la nouvelle recrue sur le site

- Faire le tour des bureaux et services
- Explication des différentes fonctions
- Echanger sur les codes de l'entreprise



Touche finale de la matinée

- Paramétrage de tous vos outils
- Vérification de votre boîte courriel
- Découverte du mot de la directrice



1^{ère} Pause repas

Avec l'équipe et l'occasion de faire connaissance de manière informelle

Dans les 15 jours, un déjeuner sera organisé avec la directrice et la référente manipulation pour les plannings.



L'APRÈS MIDI : INTÉGRATION DANS L'ÉQUIPE

La doublure continue

- Présentation des protocoles de radiologie
- Explication des procédures
- Echanges avec les collègues de la même fonction



1^{er} débrief avec la GRH

- 1^{er} ressenti sur cette journée
- Vos questions
- Les 1ers ajustements opérationnels

La marque employeur

Quelques bonnes pratiques chez un bailleur social

LE PLAN D'ACTION PROPOSÉ / PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Projet pour gagner en efficacité :

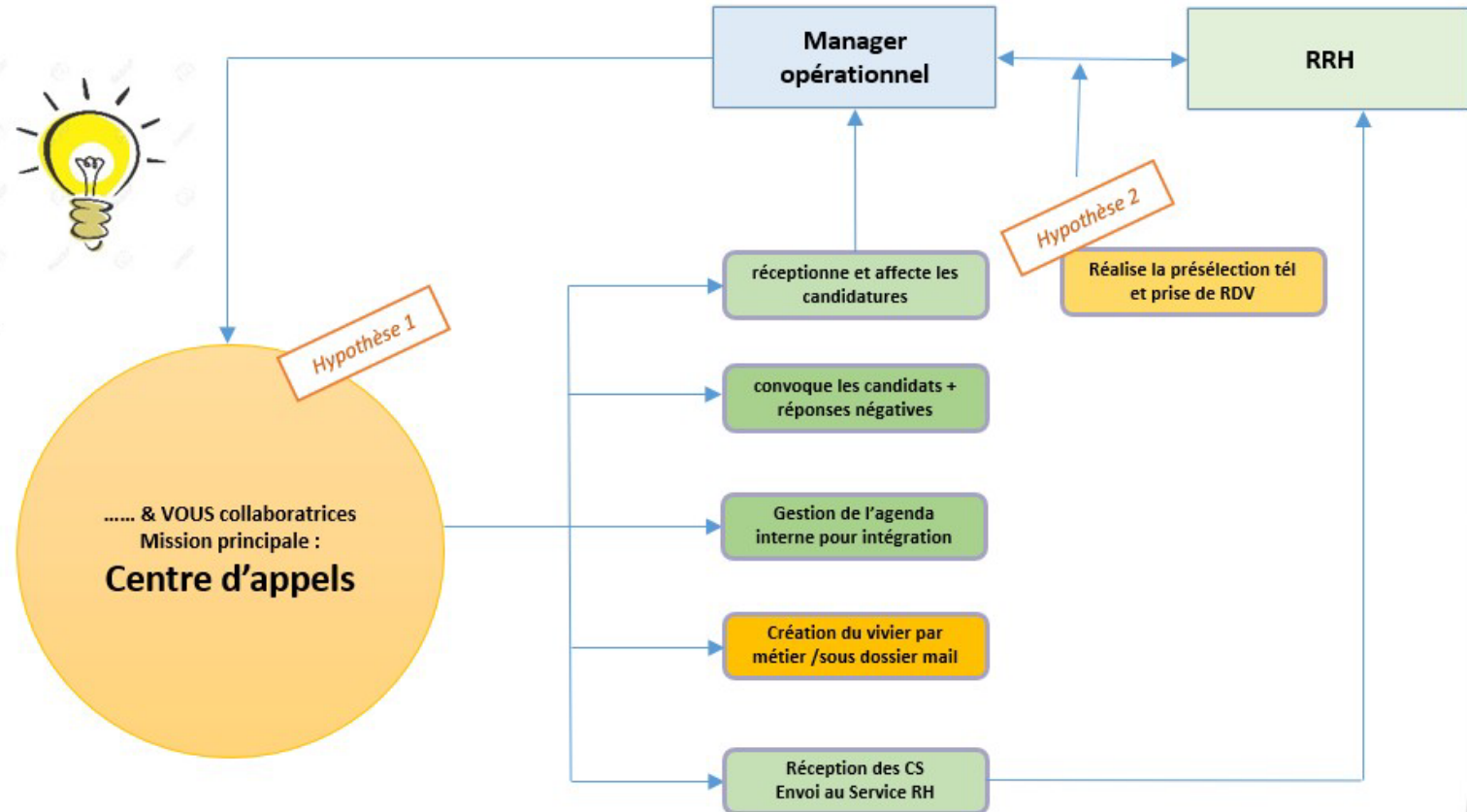
Associer le centre d'appels à plusieurs étapes du processus de recrutement.

Bénéfices :

- Solution face à la baisse des moyens RH chez
- Marque employeur garantie sur le processus de réponse aux candidats
- Réactivité dans le processus en envoyant les CV aux managers
- Création d'un vivier
- Développement des compétences et motivations des collaboratrices de & VOUS.

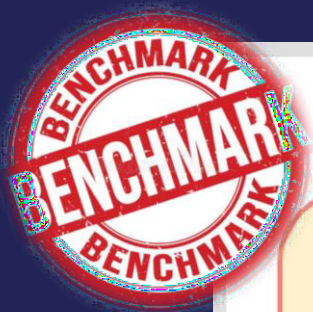
Conditions de réussite:

Communication du processus en interne à tous les acteurs, mise en place d'un TUTORAT pour l'équipe de & VOUS et associer le manager de & VOUS.



La marque employeur

Quelques bonnes pratiques dans un EHPAD



NOTRE PROCESSUS D'INTEGRATION



Avant le jour J

Préparation :

Envoi :

- fiche renseignements administratifs
- Planning
- Nom de la doublure
- Fiche de fonctions

- Transmission à l'équipe de l'arrivée du nouveau collaborateurs F/H

**Votre tenue sera préparée
Et le livret d'accueil .**

**Prenez des notes pendant
votre intégration !**

**Vous pouvez déjeuner sur
place ou vous pouvez
commander votre repas
avant 9H00 😊.**

J 1

8H00 : BINOME

Accueil par le tuteur F/H

Lecture des transmissions

Explication des protocoles, de
l'organisation dans les soins

Travail en binôme

Présentation à l'équipe

13H00 : Déjeuner



1^{er} DEBRIEF avec la directrice

sur cette journée

- Votre « ressenti » et vos questions 😊

À noter...

*Dans votre intégration, vous aurez un temps
avec la RRH sur les aspects du règlement
intérieur, congés, mutuelle et vos questions
spécifiques...*

J 2

6H45 : BINOME

Accueil par la « doublure »

Lecture des transmissions du jour

Explication des protocoles, de
l'organisation dans les soins

Continuité du travail en binôme

13H00 : Déjeuner

2^{ème} DEBRIEF avec référente et IDEC

- Ajustement opérationnel pour
la suite du parcours chez nous 😊
- Explication de l'organisation du
travail dans notre établissement

À noter...

J 3

6H45 : AUTONOME

Sur le terrain (en solo) :

Accompagnement résident

- Accueil des malades et
installation
- Vérification de l'état de
la chambre
- Préparation des
chariots-repas
- Aide à la toilette et à
l'habillage...

Après-midi

Formation au logiciel de
soins

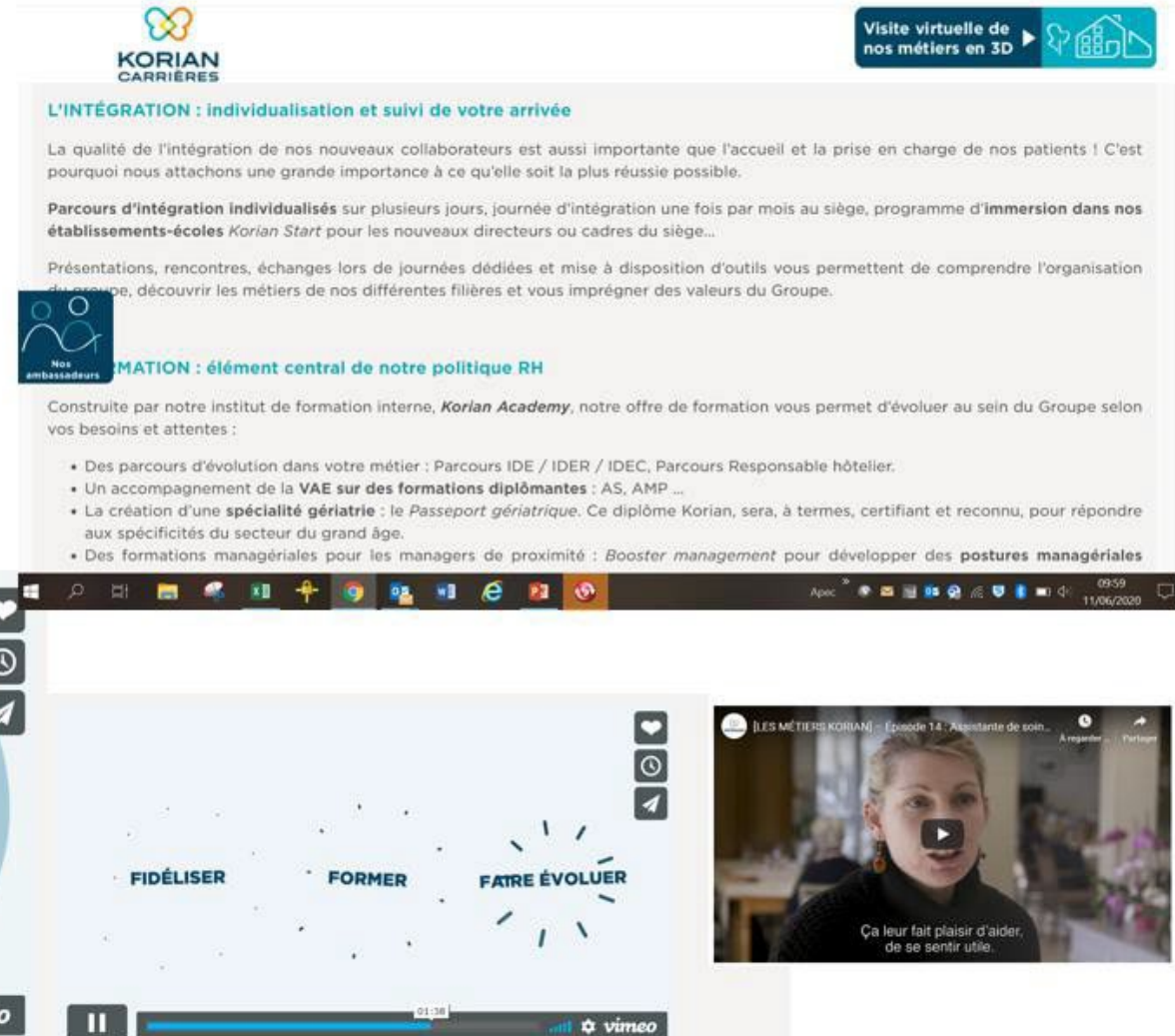
Présentation du matériel

Fiche de déroulement de
journée

*Si besoin, il a possibilité d'une
3^{ème} journée de doublure
Ex: 3 jours pour aide soignant F/H*

La marque employeur

Quelques bonnes pratiques chez KORIAN





La marque employeur

Des exemples de communications numériques



LinkedIn post by David Lemoine, APEC consultant, discussing the role of an association and the importance of digital skills.

David Lemoine
APEC, donner de l'élan à votre avenir
Consultant relations entreprises
Processus de recrutement
GRH
Animateur d'une communauté digitale OPEN RH en PDL

Abonnés 2837

[Poste de RAF à ASSOCIATION SOLIDARITE ESTUAIRE : faire parler les chiffres pour envisager les futurs financements]

Voilà comment Mme GAUTIER, notre cliente à Apec Pays de la Loire, DG de l'association, parle de votre future mission. Que d'atouts pour les rejoindre ! Regardez !

- ✓ Le sens de leur association à caractère social pour aider des personnes en situation de difficultés sociales
- ✓ Un poste pluridisciplinaire et pluri dispositifs pour développer vos compétences
- ✓ Une intégration avec un titilage sur votre fonction pour vous permettre de comprendre leur process, leur association et vous permettre de réussir
- ✓ Une mutuelle prise en charge à 75% et des tickets restaurants
- ✓ Une adéquation vie pro vie perso : 4 jours et demi de travail par semaine, 5 semaines de CP mais également des congés trimestriels qui donnent 15 jours en plus ; 30% de télétravail.
- ✓ Une indemnisation kilométriques vélo de 200 euros par mois
- ✓ 4 jours enfant malade minimum avec une majoration en fonction du nombre d'enfants et de la situation de monoparentalité
- ✓ Un poste, à ce jour localisé à St Nazaire mais qui peut aussi s'exercer à partir de Nantes. Vous déciderez ensemble avec Valérie Gauthier.

Ça vous dit toujours ? Alors, je vous détaille un peu plus vos missions. C'est par ici : <https://urlz.fr/mLnP>

Alexandrine GROHS Michele SALLEMBIEN Nadine DELALANDE Juliette Lengagne Annabelle CharonKarine Gandon Christelle Champion Christine Mc Kay Gaëlle RONSEAUX Valérie GAUTIER #emploi #comptabilité #saintnazaire #daf

QUAND TU INTÈGRES LA TEAM ATTINEOS TU AS LE DROIT DE :

- PRENDRE UN CAFÉ
- PRENDRE UNE PAUSE
- D' AVOIR LE SMILE
- DE TE TROMPER
- DE DIRE BONJOUR
- DE RAMENER LES CROISSANTS
- DE VERROUILLER TA SESSION QUAND TU PARS
- DE JOUER AVEC TON NERF
- DE RÉCLAMER LE DERNIER GOODIES EN VOGUE
- DE NE PAS SAVOIR
- DE NE PAS RÂLER
- DE PRENDRE DES INITIATIVES
- DE PARTICIPER AUX ÉVÈNEMENTS (OU PAS!)
- DE DEMANDER DE L' AIDE
- D' ALLER PARLER AVEC TES PATRONS
- DE RIRE
- DE BOSSER
- DE COOPTER
- DE TUTOYER
- DE DÉCORER TON BUREAU
- D'ARROSER LES PLANTES

PAR CONTRE ... TU N'AS PAS LE DROIT DE :

- NE PAS AIMER LES ÉLÉPHANTS

POUR TOUTE INFORMATION, TU AS LE DROIT DE LIRE LE LIVRET D'ACCUEIL ;-)

ON RESTE À TA DISPOSITION ! MARTON ET LAURA

Oxylio @Oxylio · 1h
Chez #Oxylio, l'intégration de nos nouveaux talents est primordiale et nous tenons notre engagement même en cette période de confinement.

C'est donc par visioconférence que nous avons le plaisir d'accueillir Alizée, Manon et Elodie.

#Recrutement #OffresEmploi #CDI

valeuriad
...Et nos collaborateurs nous le rendent bien : Implication, Enthousiasme, Esprit Familial, Energie Positive.

ETAPES
ETAPES
ETAPES



La marque employeur



Des exemples de e-réputation transformés au plus proche de la réalité....

Baldwin Partners

275 Bd Marcel Paul Exapole Bat D, Saint-Herblain

Donner un avis

4,9 33 avis

Les avis n'ont pas été validés.

Thèmes qui reviennent souvent

Tous les avis

expérience 8

conseil 7

sein 7

valeurs 6

+ 6

Trier par

Avis les plus pertinents

Les plus récents

Les meilleurs

Les moins bons



Valentin NAPOLI

8 avis

il y a 5 mois

J'ai rencontré Benjamin et Laurent, les fondateurs et dirigeants de Baldwin, dans le cadre de ma recherche d'emploi. Ils ont étudié avec sérieux ma candidature malgré mon parcours atypique, ce qui a amené à plusieurs rencontres. Ils ont fait preuve d'une rare bienveillance à mon égard, notamment en me conseillant d'entamer une démarche de développement personnel qui m'a permis de mieux me connaître et ainsi de faire un choix éclairé sur mon avenir professionnel. J'ai finalement décidé de rejoindre une entreprise dans un tout autre secteur, mais je leur dois de m'avoir ouvert les yeux sur la compréhension de mes propres aspirations. Je ne sais rien de la qualité de leur service, en revanche je sais que les valeurs qui les habitent en font des dirigeants hors du commun au sens premier du terme, et je ne peux que recommander de les rencontrer si le hasard les place sur votre route.

Visité en février

Creche L'ilot Rêves

Nantes

Modifier votre avis

4,7 22 avis

Les avis n'ont pas été validés.

J'aime



rouzo claire

2 avis

il y a 2 mois

Micro crèche idéale, équipe pédagogique pro, bienveillante, dynamique, toujours juste et adaptée aux besoins des enfants. Nous l'avons fréquenté pour nos 2 garçons, qui y ont passé 3 années complètes entre 2016 et 2021. Possibilité d'un ... [Plus](#)

Visité en septembre

J'aime



Elise Benoist

13 avis

il y a 2 mois

J'ai travaillé pendant un peu plus d'un an dans l'une de ces structures à st herblain plus exactement. L'équipe accueillant les enfants était très bienveillante et à l'écoute des familles afin de proposer un accueil à individuel malgré les ... [Plus](#)

Visité en octobre

La marque employeur

Un service préfinancé « solution recrutement attractivité »



Mon centre

Mon espace



Stratégie de recrutement

Faire un audit de son attractivité

Faire un audit de son attractivité



Individuel, en face à face



Questionnaire en ligne et RDV en face à face



Service Gratuit



Recruteurs

Vous n'arrivez pas à attirer les candidats ? Faites un audit de l'attractivité de votre entreprise avec l'appui d'un consultant

Ce service vous propose de faire un point complet sur vos atouts, vos forces, vos faiblesses et vos points de progrès et vous propose des axes d'amélioration de votre attractivité.

Prenez rendez-vous

Partager



Description du service

Apprendre à construire sa marque employeur

Un atelier, en petit groupe, pour savoir comment améliorer l'attractivité de votre entreprise

[En savoir plus](#) →

3 641 Pages
entreprises

Développez votre marque employeur

Pour attirer les talents : présentez votre entreprise aux millions de visiteurs d'Apec.fr.

[Démarez](#) →

La marque employeur



une activité interactive avec Beekast

<https://www.beekast.live/>

MERCI POUR VOTRE
ATTENTION !









