

# Rencontre des professionnels RH des SPSTI

La marque employeur  
Enjeux, méthode, communiquer à ses cibles



Date : 5 décembre 2023



Donner de l'élan à votre avenir



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

APEC  
Master 2 Droit et Management des RH - Université de Nantes



[david.lemoine@apec.fr](mailto:david.lemoine@apec.fr)



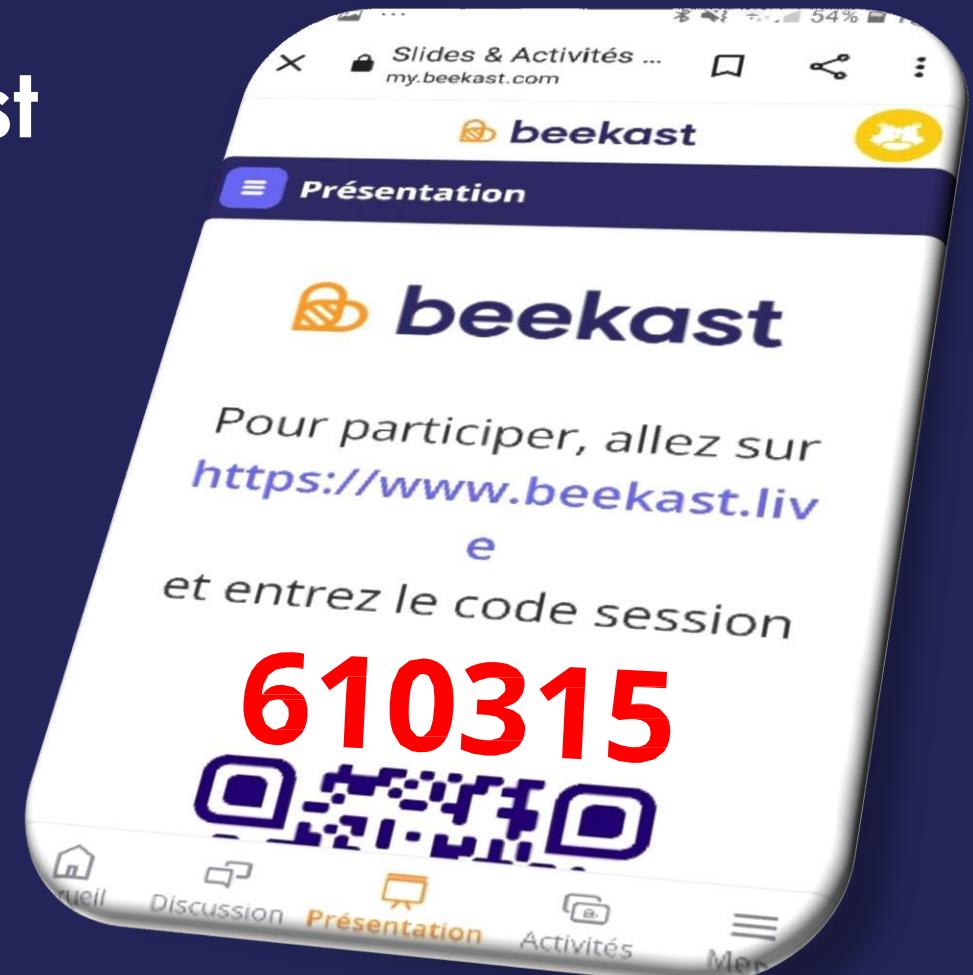
06.61.34.45.17

# 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



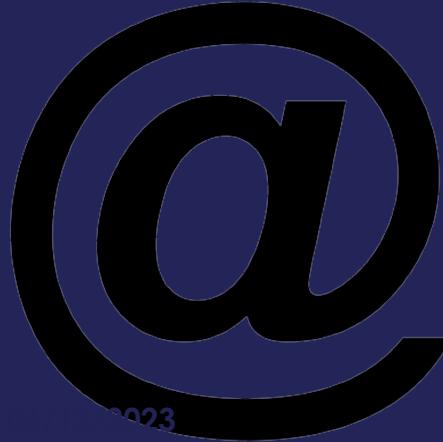
Développer la politique RSE



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



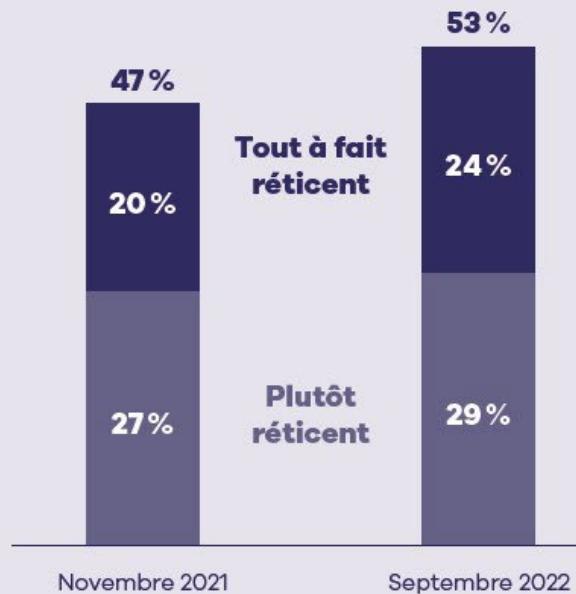
## Les critères pour changer de poste (étude 2022)

### 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



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

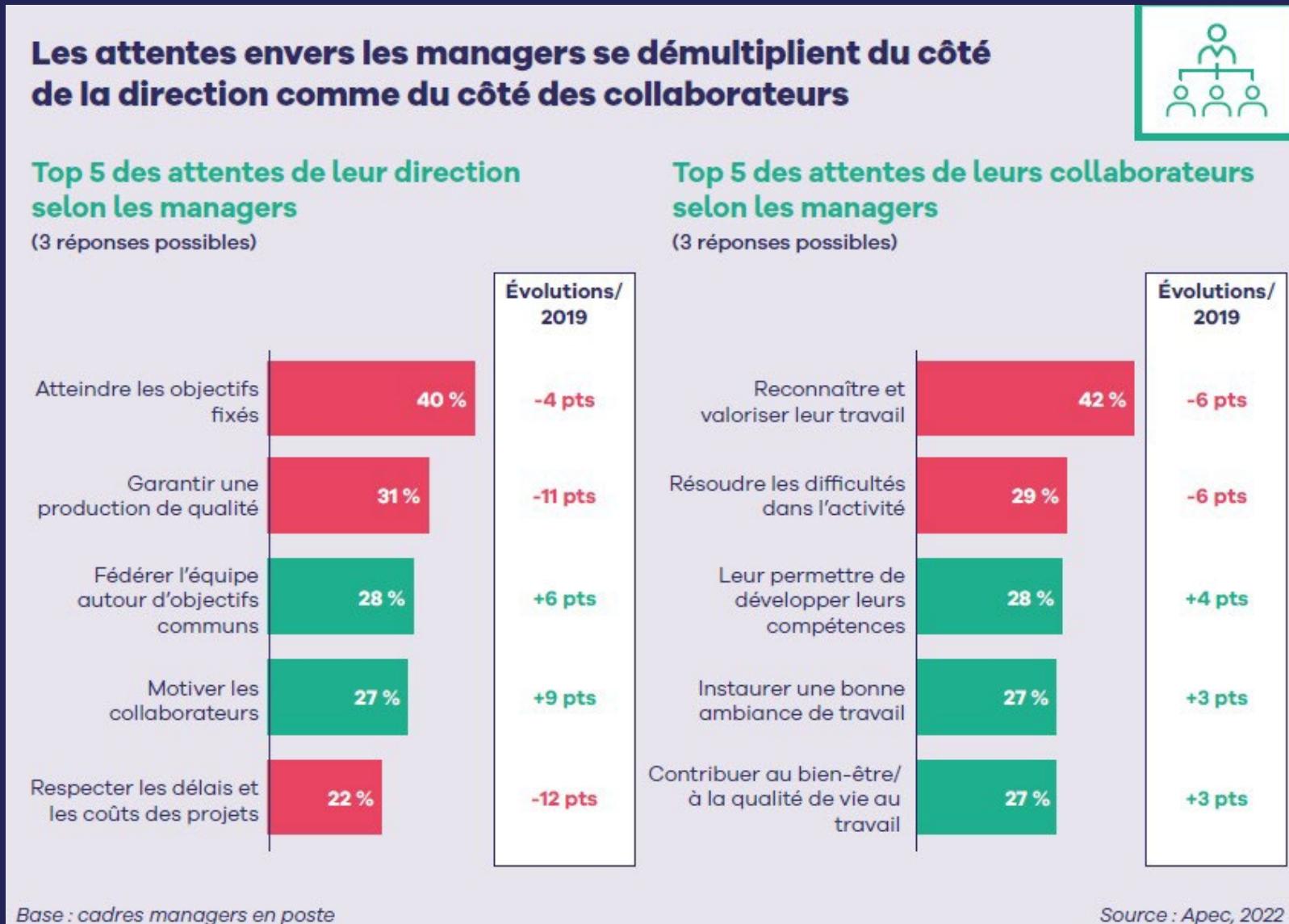


Base : ensemble des cadres

Base : cadres en poste  
Source : Apec, 2022

# La marque employeur

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



# 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

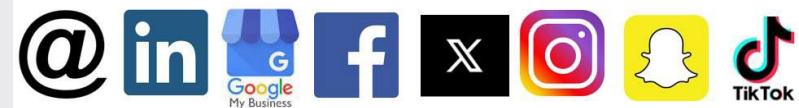
## 4 Formaliser les 5 dimensions de la PV

- # 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



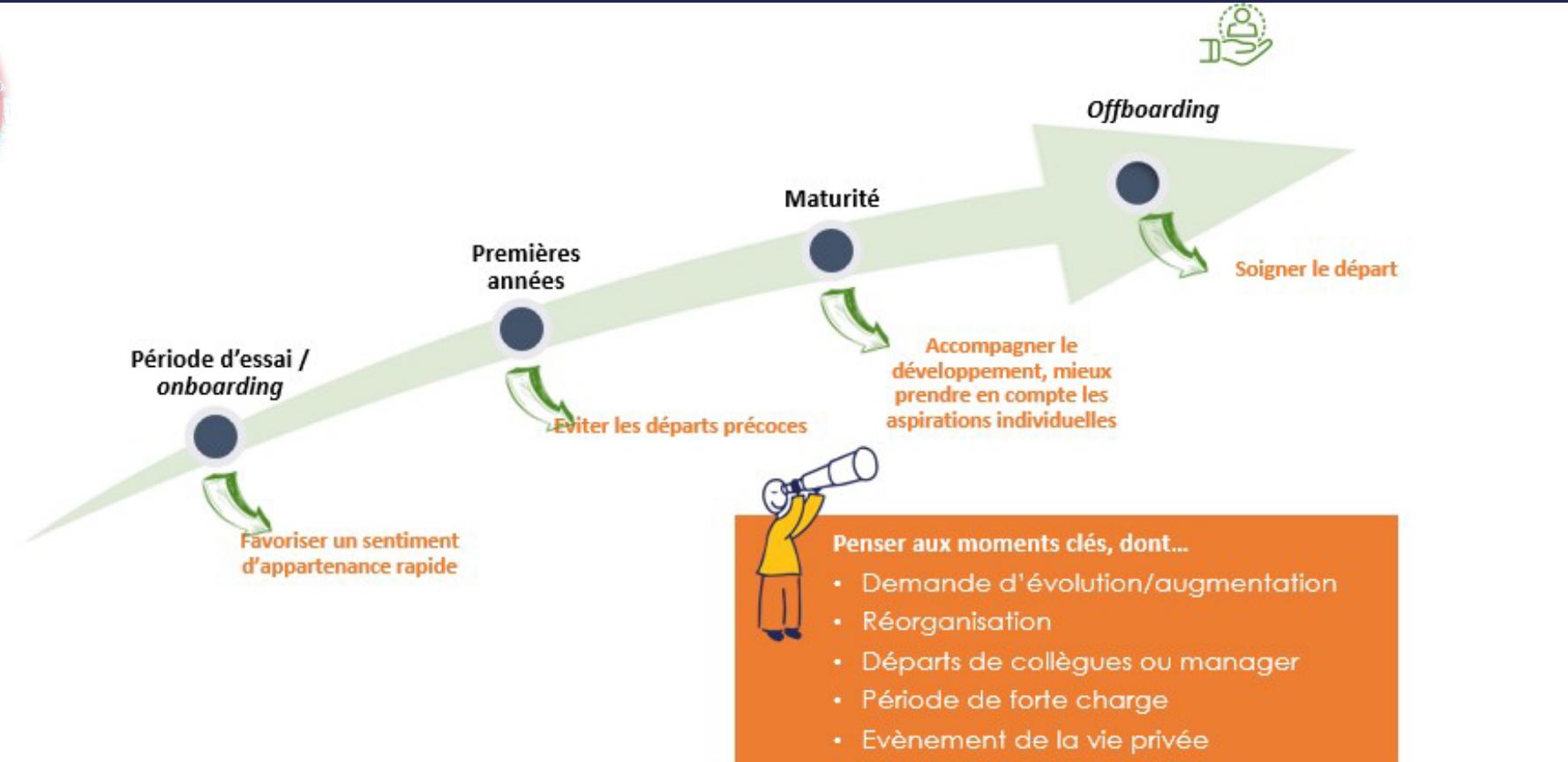
- # Mettre à jour votre site
- # Mettre en place la communication externe sur les principaux canaux de diffusion
- # Limiter et organiser vos réseaux sociaux

## 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 faîte 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<sup>er</sup> jour ☺ !



## Pré-intégration

Envoy 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<sup>ère</sup> 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<sup>er</sup> débrief avec la GRH

- 1<sup>er</sup> 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.



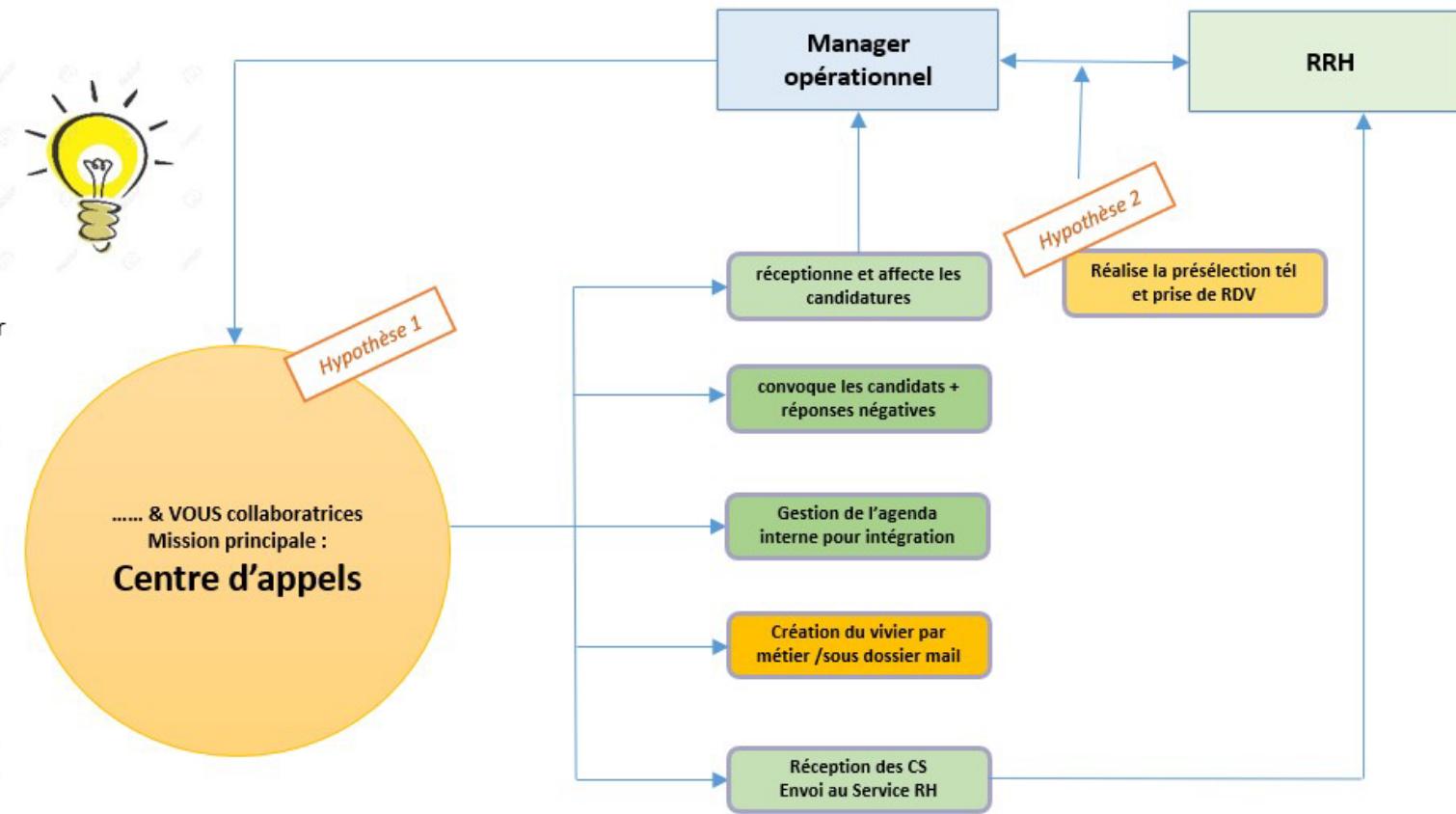
Hypothèse 1

### 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
- Crédit 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



## 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 ☺.

## NOTRE PROCESSUS D'INTEGRATION



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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> DEBRIEF avec référente et IDEC

-Ajustement opérationnel pour la suite du parcours chez nous ☺

- Explication de l'organisation du travail dans notre établissement



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

À noter...

Si besoin, il a possibilité d'une 3<sup>ème</sup> journée de doublure  
Ex: 3 jours pour aide soignant F/H

# La marque employeur

## Quelques bonnes pratiques chez KORIAN



Découvrez-nous  
**Notre politique RH**

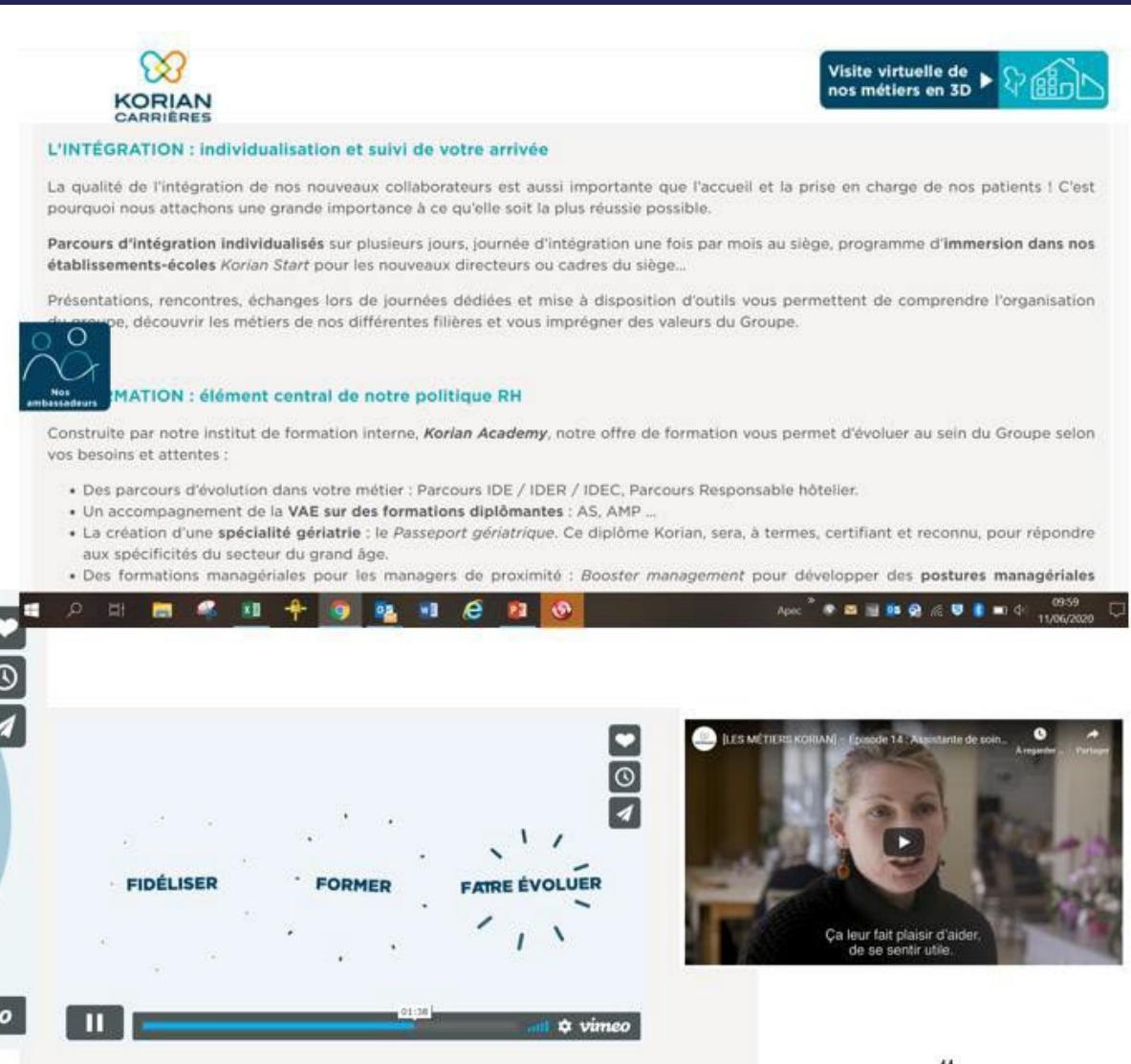
Notre politique RH Nos engagements

Découvrez le Groupe Korian et sa politique de Ressources Humaines de Groupe Korian

FIDÉLISER FORMER FAIRE ÉVOLUER

02:15

vimeo



KORIAN CARRIERS

Visite virtuelle de nos métiers en 3D

L'INTÉGRATION : individualisation et suivi de votre arrivée

La qualité de l'intégration de nos nouveaux collaborateurs est aussi importante que l'accueil et la prise en charge de nos patients ! C'est pourquoi nous attachons une grande importance à ce qu'elle soit la plus réussie possible.

Parcours d'intégration individualisés sur plusieurs jours, journée d'intégration une fois par mois au siège, programme d'immersion dans nos établissements-écoles Korian Start pour les nouveaux directeurs ou cadres du siège...

Présentations, rencontres, échanges lors de journées dédiées et mise à disposition d'outils vous permettent de comprendre l'organisation du groupe, découvrir les métiers de nos différentes filières et vous imprégner des valeurs du Groupe.

FORMATION : élément central de notre politique RH

Construite par notre institut de formation interne, *Korian Academy*, notre offre de formation vous permet d'évoluer au sein du Groupe selon vos besoins et attentes :

- Des parcours d'évolution dans votre métier : Parcours IDE / IDER / IDEC, Parcours Responsable hôtelier...
- Un accompagnement de la VAE sur des formations diplômantes : AS, AMP...
- La création d'une spécialité gériatrie : le Passeport gériatrique. Ce diplôme Korian sera, à termes, certifiant et reconnu, pour répondre aux spécificités du secteur du grand âge.
- Des formations managériales pour les managers de proximité : *Booster management* pour développer des postures managériales

09:59 11/06/2020

[LES MÉTIERS KORIAN] - Episode 14 : Assistant(e) de soin... A regarder Partager

Ça leur fait plaisir d'aider, de se sentir utile.



# La marque employeur

## Des exemples de communications numériques



**LinkedIn Profile:**

- Recherche
- Accueil
- Réseau
- Offres d'emploi
- Messagerie
- Notifications (19)

**Profil David Lemoine:**

Donner de l'élan à votre avenir!

**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 tuilage 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 décidez 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 Gaelle 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 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 RAMENER LES CROISSANTS
- DE VERROUILLER TA SESSION QUAND TU PARS
- DE JOUER AVEC TON NERF
- DE RÉCLAMER LE DERNIER GOODIES EN VOGUE
- 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 !

MARION 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, Enthusiasme, Esprit Familial, Energie Positive.

**CHECK POINT**

#AvantEmbarquementLaSeinDeNotreTeam

**valeuriad Airlines**

Boarding Pass

ETAPES 1 & 2

ETAPES 3 & 4

Une autre idée du voyage



# 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

4,9 ★★★★★ 33 avis

Les avis n'ont pas été validés. ⓘ

Thèmes qui reviennent souvent

Tous les avis   expériences 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

Donner un avis

## Crèche L'ilot Rêves

Nantes

4,7 ★★★★★ 22 avis

Les avis n'ont pas été validés. ⓘ

11 J'aime

r 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

11 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

Modifier votre avis

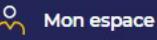
# La marque employeur



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.

[Démarrez →](#)

# La marque employeur



une activité interactive avec Beekast

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

MERCI POUR VOTRE  
ATTENTION !





équilibre vie professionnelle vie person  
relations professionnelles sens du travail  
management bienveillant interet du travail semaine de 4 jours  
temps fort equilibre pro perso bonnes conditions de travail relations humaines  
équilibre vie perso sentiment d'appartenance engagement semaine 4 jours  
teletrav temps de travail qualite de vie au travail le sens  
participation temps de travail collegues remunerat  
ambiance flexibilite salaire cdi teletravail valeurs feed back  
qvct cohésion collaboration confiance équité  
missions bien être avantages  
**reconnaissance**  
equilibre vie pro / vie perso sens rse evolution télétravail qvt  
teletr challenge autonomie remuneration environnement proje  
flexibilité transparence rémunération respect activites diverses  
formation alignement qualité de vie au travail climat social polyvalence  
un bon manager retraite flexibili concertation rtt communication positive  
retribution evolution professionnelle motivation intrinsèque (sens)  
sens au travail professionnalisme souplesse horaire  
équilibre vie perso vie prof



rendre visible son entreprise symetrie des attentions  
vitrine l'image de l'entreprise recruter reseau sociaux  
l'image perçue etre bien dans sa boite notre vitrine visibilite  
specificites valeurs de l'entreprise engagements de l'entreprise  
gabegie valeurs de l'entreprise attirer des candidats reputation  
image du management bullshit attractivite promotion de notre service  
environnement fiable les valeurs image attractivite qvct  
communication positive communication publicite communi  
qualite de vie au travail qualite valeur marketing business  
attractivi fidelite communication identite innovation  
positif visibilite image de l'entreprise confiance conditions de travail  
engageme nt appartenance recrutement reputation fideliser  
notoriete fidélisation engagement et valeurs de l'entreprise mission  
une aide au recrutement visibilité image de marque engagements de l'entreprise notoriét  
valeurs communes respect image entreprise reconnaissance valeurs d'entreprise  
reflet de la culture d'entreprise satisfactions des salariés  
une maniere de faire connaitre la struct

sentiment d'évoluer      équilibre vie pro perso  
équilibre vie pro vie perso      nouveau challenge      sécurité emploi  
équilibre de vie      envie de connaitre une autre structure      possibilité d'évolution  
temps de travail      evolution professionnelles      diversité des tâches      horaires de travail  
souplesse      localisation      équilibre vie pro et perso      contexte social      perte de sens  
environnement de travail      interet des missions      relations de travail      le salaire  
ambiance travail      ambience de travail      diversité      envie de changement      burn out      famille  
ambiance de travail      diversité      envie de changement      burn out      famille  
missions      challenge      proximité      évolution professionnelle      projet  
changer de poste      avantages      missions      challenge      proximité      évolution professionnelle  
bien être      ennui      confiance      sens      salaïre      responsabilités      evol l'âge  
environnement      rémunération      manager      ambiance      horaires  
relation avec son manager      remuneration      evolution      motivation  
compétence      flexibilité      conditions de travail      interet      changer de boîte  
ambiance au travail      coditions de travail      reconnaissance      interet du poste  
articulation vie pro / extra pro      interet du travail      conditiow de travail  
qualité de vie      confort de vie      condition de travail      qvt      flexibilité      valeur  
gestion des temps      développement des compétences      qualite de vie au travail  
remuneratiln      les missions      management      mobilité géographique  
responsabilité      projet d'entreprise      temps de trajet  
équilibre perso      télétravail  
équilibre vie professionnelle vie person



verifier les compétences et satisfaction  
renforcer l'onboarding travail sur les avis google  
publication des postes sur les centres verbatim collaborateurs  
mettre en avant nos points forts recueillir la perception interne  
demander des feedbacks aux collaborateur  
**on boarding à améliorer** definir à quels besoins on répond  
implication manager avec ancien collaborateur revoir l'accueil  
bilan social individuel auditer notre communication recueil entretien  
déjeuner avec les nouveaux parcours ciblé d'intégration  
gestion des avis sur internet dejeuner pendant l'intégration  
avis google accord teletravail bsi ameliorer l'integration  
**formats courts in situ**  
analyse pratique concurrence intégration integration  
tutorat télétravail dejeuner parcours d'intégration  
parcours d'integratiln optimisé communication  
repas pendant parcours d'intégration onboardig  
communication interne integration et rôle manager et rh  
definir notre marque employeur mise en place le preboarding  
parcour d'inegration la fiche ce que je peux faire se différencier  
site carrière parcours intégration prime vélo 200€ par mois  
racourcir le processus de recrutement travailler l'image  
retour sur investissement des formations