

REUSSIR SA MARQUE EMPLOYEUR, POUR LES TPE/PME, C'EST POSSIBLE ET PAS SI COMPLIQUÉ !

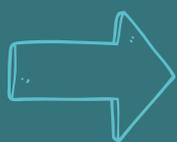


Cher dirigeant,

C'est un fait ! Il est de plus en plus difficile d'attirer, de recruter et de conserver les talents en entreprise ! Aujourd'hui, proposer un emploi ne suffit plus pour voir affluer par dizaine les candidats dotés des meilleurs profils et des compétences les plus adaptées.

83%* des PME reconnaissent rencontrer des difficultés de recrutement

42%* admettent subir ponctuellement ou régulièrement le départ de compétences-clés



TON ENTREPRISE DOIT SORTIR DU LOT EN AFFICHANT DES VALEURS PARTAGEES !

Il est stratégique d'améliorer tes pratiques et de développer de véritables stratégies relationnelles avec tes collaborateurs, comme avec tes futurs candidats.

C'est ce qu'on appelle la marque employeur !

TOUTE ENTREPRISE A UNE MARQUE EMPLOYEUR

Plus ou moins visible, plus ou moins connue, plus ou moins forte.

La démarche de marque employeur ne consiste pas à s'inventer une nouvelle marque mais à développer - et quelquefois à corriger / améliorer - celle qui existe déjà.



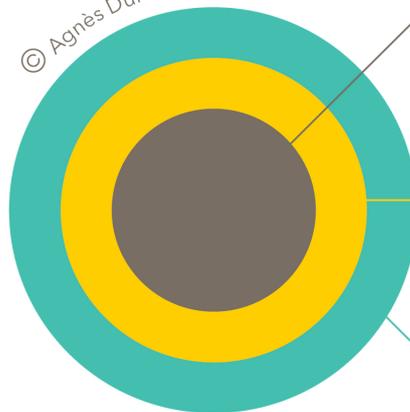
OBJECTIF : 100% AUTHENTIQUE ...

Quoi de pire qu'une vitrine magnifique, attirante et qu'une fois à l'intérieur du magasin, ... vide !

La marque employeur est un outil très efficace, à la condition d'être appliqué en totale transparence. Il doit y avoir une véritable cohérence entre l'image véhiculée par la marque employeur et la réalité interne c'est-à-dire le ressenti des acteurs de l'entreprise.

IL CONVIENT AINSI DE RECHERCHER LE MAXIMUM DE COHÉRENCE ENTRE :

© Agnès Duroni



L'identité Employeur

C'est l'ADN ou encore les éléments constitutifs de l'entreprise c'est à dire sa mission, son secteur, ses métiers, ses expertises, sa culture et ses valeurs, son cadre de travail ...

L'image Employeur (interne)

C'est la représentation mentale de l'entreprise qu'ont les employés et les «anciens» de l'entreprise.

La Réputation Employeur (externe)

C'est la perception ou l'opinion que le public (ou un groupe de personnes) a de l'entreprise. Il y a ici une notion de collectif et de durée.



... POUR 100% DE BÉNÉFICES PARTAGÉS



Aider les collaborateurs à intégrer les valeurs et la culture de l'entreprise



Réduire le turn-over et l'absentéisme



Fidéliser les collaborateurs et développer le sentiment d'appartenance



Se faire connaître et maîtriser sa réputation

LA MARQUE EMPLOYEUR N'EST DONC PAS QU'UN CONCEPT DE MARKETING RH RÉSERVÉ À LA FONCTION RECRUTEMENT MAIS PLUTÔT UNE STRATÉGIE À METTRE EN PLACE POUR DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE ET CONSERVER LES TALENTS.



Fiche pratique : Co-construire une culture d'entreprise



Fiche pratique : Faire de l'intégration une véritable action QVT