

Atelier 7 : Table Ronde

Comment attirer, recruter et fidéliser les talents ?

Jeudi 13 octobre 2022 - 15h-16h

Comment attirer, recruter et fidéliser les talents ?

- La crise sanitaire a accéléré des tendances latentes. La question de travailler autrement, des attentes plus exigeantes (rapport salaire/contraintes, sens du travail) sont plus prégnantes que jamais.
- Sans compter, une plus grande volatilité des salariés, alors que le marché de l'emploi favorise les changements
- L'engagement social, sociétal et environnemental des entreprises est un enjeu de plus en plus central dont dépend leur image, leur crédibilité, l'engagement et la fidélisation des salariés, la capacité à attirer la diversité des talents. **Dire « je recrute » ne suffit plus.**

Travailler sa « marque employeur » et la QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail) est désormais incontournable et irrigue toutes les étapes d'une politique RH (attirer, recruter, fidéliser)

Marque employeur ? L'ADN de l'entreprise (ce que je suis), son image interne/externe (ce que je montre), les pratiques (ce que je fais réellement) : alignement et cohérence

Ou comment mettre en avant ses valeurs différenciantes pour convaincre un candidat de rejoindre l'entreprise et donner envie aux collaborateurs en poste de rester



**ATTIRER
LES CANDIDATS**

01

- Bien identifier ses atouts / ses valeurs, qu'est-ce que je souhaite mettre en avant ? Pourquoi et dans quel but ?
- De quelle façon se démarquer face aux autres entreprises ?
- Qu'est-ce qui apporte de la valeur aux collaborateurs ? (Dans l'ADN de l'entreprise, dans son mode de fonctionnement)

01

Définir son entreprise :
qui je suis?

Mes valeurs différenciantes



- Comment les candidats recherchent un emploi ? (LinkedIn, cooptation, sites carrière, glassdoor, alertes, moteurs de recherche...). Les candidats font des recherches approfondies sur les entreprises dans lesquelles ils candidatent.
- Parcours d'intégration qui contribue au développement de la motivation ? (Accompagnement : connaissance de la culture d'entreprise, son organisation, apprentissage du métier, relationnel)
- Parcours professionnels ? Evolution des compétences, formation, package de rémunération,
- Avantages ? Flexibilité de l'organisation de travail, rémunération variable, avantages en nature, aides à la mobilité...

02

Mon offre employeur :

Est-elle bien définie ?

Cohérente avec qui je suis ?



- Elle se doit d'être claire et sincère, c'est-à-dire être en adéquation avec les messages RH et l'image que l'on veut donner en interne et en externe
- Trouver les axes de communication cohérents et différenciants en fonction des canaux de communication et de sa cible :
Pourquoi communiquer ?
Communiquer quoi ? vers qui ?
Comment ?

03

Comment valoriser mon offre employeur ?

Rôle central de la communication

Centrer les actions de marque employeur sur l'expérience vécue des salariés (ambassadeurs)



**RECRUTER
LES CANDIDATS**

02

- Soyez attentif à la définition du besoin et des compétences : définir le poste de façon claire et précise aussi bien sur les compétences techniques que sur les compétences transverses (soft skills)



01

17%

Des salariés quitteront leur
entreprise dans les 3
premiers mois

Étude Welcome to the jungle

- S'ouvrir à d'autres opportunités de recrutement : l'alternance, les séniors, les salariés en situation de handicap, les personnes éloignées de l'emploi...
- Identifier les partenaires avec qui mutualiser les ressources (création d'un groupement d'employeurs, temps de travail partagé, portage salarial...), les formations (CFA hors les murs)

02

Pensez à élargir les profils



- Le nouveau salarié se sent attendu : outils et environnement de travail opérationnels, présentation des équipes...
- L'équipe en place est informée, sait comment l'accueillir
- N'oubliez pas des points réguliers pendant la période d'essai
- Pensez que le parcours d'intégration ne s'arrête pas à la période d'essai
- Logement, aides à la mobilité



03

Importance de l'accueil du nouvel arrivant et de son intégration dans l'équipe

69 %

Des jeunes cadres estiment que leur entreprise ne gère pas bien leur intégration
Source Apec

**FIDELISER
LES CANDIDATS**

03

- Exploitation des entretiens professionnels
- Formation des managers
- Parcours de formation (interne, externe, Action de Formation en Situation de Travail AFEST...) et/ou de reconversion
- Développer l'employabilité : compétences digitales, développement durable

01

Compétences et parcours professionnels

43%

Taux de salariés qui commencent à rechercher un nouveau travail dans les 12 premiers mois.

Pour les Millenials : taux de 68%

Source : Etude Mercuri Urval



- Aménagement des horaires (télétravail, horaires variables, semaine de 4 jours...)
- Envisager l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle à toutes les étapes de la vie : horaires de travail, accompagnement de la parentalité, des proches aidants, engagements associatifs...
- Prise en compte du handicap et adaptation des postes si besoin
- Santé Sécurité au Travail et maîtrise des risques professionnels,
- Favoriser le retour à l'emploi, maintien dans l'emploi



02

Organisation du travail

- Rémunération de base, primes individuelles ou collectives
- Eléments périphériques : mutuelle, prévoyance, prime transport, mobilité, tickets restaurant...
- Eléments différés : intéressement, participation, PEE

03

Package des rémunérations



**Découvrez les dispositifs
dès maintenant au forum
des partenaires !**