



**La marque employeur  
dans tous ses états**

# Adrien Vicard



Head of Sales

**Welcome  
to the Jungle**

WORK FOR MORE

#HubEmploiFormation



# Au Menu

- Marque employeur : back to the basics
- La marque employeur au travers du parcours collaborateur
  - Étape 1 | Les lois de l'attraction des talents
  - Étape 2 | Le process de recrutement, ce miroir de la marque employeur
  - Étape 3 | L'intégration, là où commence la fidélisation
  - Étape 4 | Vie dans l'entreprise : la rétention, c'est comme un marathon
  - Étape 5 | Offboarding : le départ d'un collaborateur ne s'improvise pas
  - Étape 6 | *Employee Advocacy* : de collaborateur à ambassadeur
- Quel avenir pour la marque employeur ?

• **Marque employeur :**

**back to the basics**



# Définition

La marque employeur fait référence à l'image et la réputation d'une organisation en tant qu'employeur.

C'est le processus par lequel une entreprise se présente comme un employeur de choix auprès des candidats et des employés en poste, en promouvant :

- sa culture et ses valeurs,
- sa mission,
- ses avantages,
- et d'autres spécificités de l'environnement de travail.

# La Marque Employeur en bref

*« L'idée est d'appliquer les techniques du management de marque (le marketing) au management des ressources humaines »*

*Tim Ambler et Simon Barrow*

# SE DIFFÉRENCIER DANS LA JUNGLE DU RECRUTEMENT

## 72 %

des responsables du recrutement du monde entier estiment que la marque employeur « *a eu un impact significatif sur l'embauche* »

## 84 %

des salariés interrogés affirment qu'ils pourraient quitter leur poste actuel si une autre entreprise possède une meilleure notoriété



# MARQUE EMPLOYEUR : QUELLE VALEUR AJOUTÉE ?

La ME peut aider une entreprise à 5 niveaux :

1. Attractivité → pourquoi un candidat rejoindrait cette entreprise ?
2. Fidélisation → pourquoi un talent y resterait ?
3. Engagement → pourquoi un collaborateur s’y investirait ?
4. QVT → comment la ME impacte le bien-être et la productivité ?
5. Réputation → en quoi elle est aussi un levier business ?



# LES BÉNÉFICES D'UNE MARQUE EMPLOYEUR FORTE

**50 %**

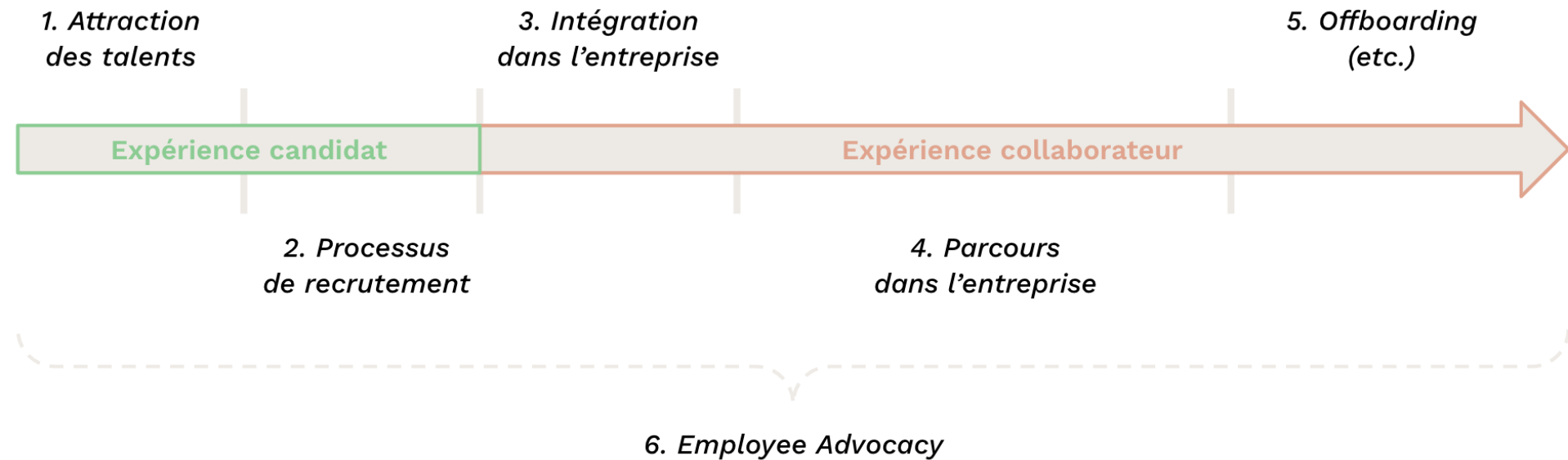
de **candidats qualifiés en plus**  
postulent aux offres d'une entreprise  
qui a investi dans sa marque employeur

**28 %**

de **turnover en moins**



# ITINÉRAIRE DE LA MARQUE EMPLOYEUR EN 6 ETAPES



# Étape 1.

## Les lois de l'attraction des talents

# ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES, L'ÉTAT DES LIEUX

**47 %**

des entreprises françaises indiquent  
qu'elles rencontrent des difficultés  
à **attirer des nouveaux salariés**

**75 %**

des candidats examinent  
la marque employeur d'une entreprise  
**avant même de postuler à un emploi**

# ATTIRER LES MEILLEURS VIA LA MARQUE EMPLOYEUR

Un employeur doit savoir se raconter en...

- Développant une identité de marque cohérente et identifiable
- Soignant sa présence en ligne
- Déployant une stratégie de communication externe efficace
- Mettant en avant :
  - la culture d'entreprise,
  - les avantages sociaux,
  - les opportunités de carrière,
  - les engagements sociétaux.

# LES CRITÈRES D'ATTRACTIVITÉ D'UNE BOÎTE, SELON LES TALENTS

**49 %**

Sa culture

**42 %**

Sa politique salariale

**38 %**

Sa politique de temps  
de travail

**25 %**

Sa politique de télétravail

**23 %**

Son impact sur la société

**21 %**

Ses évolutions de carrière

Source : [enquête Welcome to the Jungle](#) (2022)

# Étape 2.

Le process de recrutement,  
ce miroir de la marque employeur



# WHAT IS « LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT » ?

## 8 temps distincts

1. Le lancement de la campagne de recrutement
2. La publication de l'offre d'emploi
3. La présélection des candidatures
4. Les entretiens (en distanciel et/ou présentiel)
5. Les éventuels tests et études de cas
6. L'éventuelle vérification des références
7. La prise de décision
8. L'embauche

# WHAT IS « LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT » ?

Processus de recrutement : quels prérequis ?

- Un processus planifié de manière adéquate,
- qui inclut :
  - une description de poste claire et authentique,
  - une présentation détaillée de l'entreprise, sa culture et ses avantages,
  - des canaux de recrutement diversifiés et efficaces,
  - une sélection objective et équitable,
  - un suivi régulier avec partage de feedback,
  - un contact chaleureux.



# ATTENTION AUX PROCESSUS DE RECRUTEMENT TROP LONGS !

**79 %**

des candidats estiment que la durée maximale acceptable d'un processus de recrutement est d'**1 mois ou moins**

**38 %**

des candidats pensent qu'un processus de recrutement **supérieur à 2 semaines** serait trop long

**57 %**

des candidats **déclineraient une offre** si le processus de recrutement est trop long



# LA TRANSPARENCE (DES SALAIRES) AU CŒUR DU RECRUTEMENT

**9/10**

candidats souhaitent **connaître**  
**le salaire** avant de candidater  
à une offre d'emploi

**45 %**

d'entre eux sont  
**moins susceptibles de postuler**  
en l'absence de cette mention

# Étape 3.

L'intégration,  
là où commence  
la fidélisation  
des salariés



# POURQUOI INVESTIR DANS L'ONBOARDING ?

Pour les nouveaux employés, une intégration réussie...

- Constitue une expérience positive
- Aide à cerner :
  - la vision de l'entreprise
  - la culture et les valeurs
  - les missions
  - les attentes du manager
- Renforce le sentiment d'appartenance et l'engagement
- Donne envie de rester !

# ONBOARDING RATÉ : QUELLES CONSÉQUENCES ?

- Réduction de la productivité
- Désengagement et démoralisation
- Coûts supplémentaires (directs et indirects)
- Mauvaise image de l'entreprise
- Détérioration de la marque employeur

# ONBOARDING RATÉ : LES CHIFFRES QUI FONT MAL

## 4 %

des nouveaux collaborateurs quittent leur poste **après une 1re journée désastreuse** (et **22 %** au cours des 45 jours suivant l'embauche)

## 30k...

... à **150k euros** : c'est la fourchette pour le **coût d'un recrutement raté**





# Étape 4.

Vie dans l'entreprise :  
la rétention, c'est  
comme un marathon



# LES TALENTS D'AUJOURD'HUI SONT VOLATILES

**> 1/3**

des CDI sont rompus  
lors de la 1<sup>re</sup> année dans l'entreprise

**44 %**

des salariés (seulement !)  
se disent engagés en janvier 2023

# LA MARQUE EMPLOYEUR DANS LE QUOTIDIEN PRO

Une approche cohérente et suivie qui se traduit par...

- Une expérience de travail positive grâce au cadre et aux avantages
- Des communications transparentes et ouvertes
- Une reconnaissance et une appréciation régulières
- Des opportunités de développement professionnel
- Des valeurs et une culture d'entreprise fortes

Le déploiement du sentiment d'appartenance

# Étape 5.

Offboarding :

le départ

d'un collaborateur

ne s'improvise pas

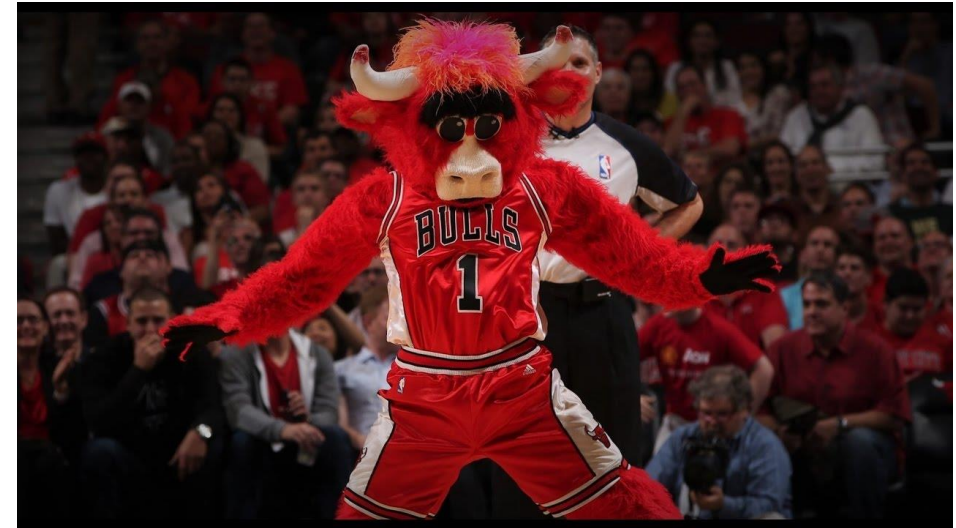


# LES DO'S DE L'OFFBOARDING ?

- L'envoi d'un courrier de réponse à la lettre de démission
- La communication autour du départ
- L'anticipation de la passation
- L'organisation d'un entretien de sortie (ou *exit interview*)
- La clôture de l'administratif
- L'organisation d'un pot de départ

# Étape 6.

*Employee Advocacy :*  
de collaborateur  
à ambassadeur...



# L'EMPLOYEE ADVOCACY EN BREF

*En tant qu'entreprise, comment t'appuyer sur tes collaborateurs via l'expérience exceptionnelle que tu auras construite pour eux, afin d'en faire des ambassadeurs de ta marque employeur ?*



# L'EMPLOYEE ADVOCACY, UN GAGE DE CONFIANCE

# 64 %


des candidats privilégient  
**les informations fournies par**  
**un salarié déjà en poste** avant  
de postuler dans une entreprise



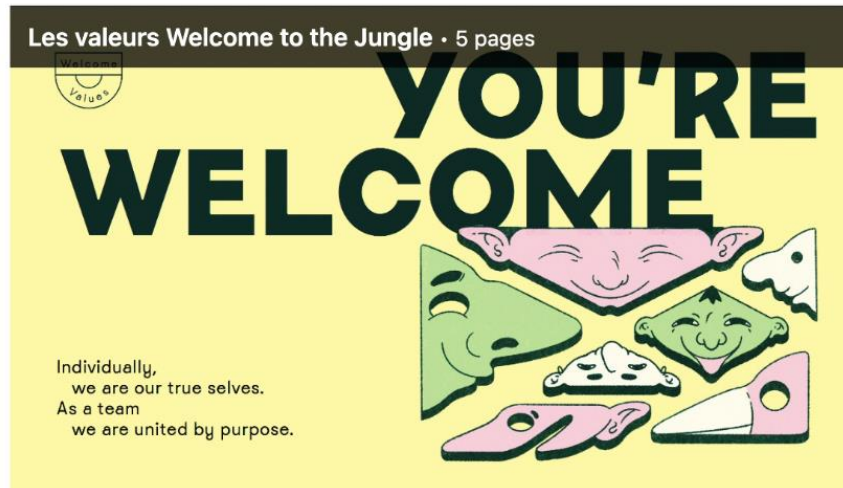
# BÂTIR SA DÉMARCHE D'EMPLOYEE ADVOCACY

1. Construire une culture autour de laquelle les salariés sont engagés
2. Communiquer ouvertement et avec transparence sur l'entreprise
3. Partir de communautés internes
4. Former et accompagner sous forme de conseils ou guidelines
5. Valoriser la démarche

# DES EXEMPLES MARQUANTS D'EMPLOYEE ADVOCACY


 **Adrien Vicard** • 1er  
Head of Sales @Welcome to the Jungle 🌿  
1 mois · 🌐

🌿 Nous dévoilons aujourd'hui les 5 valeurs de l'ADN [Welcome to the Jungle France](#). Elles animent tous nos choix et nos décisions.  
👉 Et j'ai clairement ma favorite : la #3 "Place your bets" ...voir plus



  Laure Girardot et 44 autres personnes

2 commentaires

 **Darina Senhaji** • 1er  
Team Lead Customer Delivery @ Welcome to the Jungle 🌿  
3 sem. · Modifié · 🌐

Mes 3 ans chez [Welcome to the Jungle France](#) 🌿 ...voir plus



Les ambassadeurs de Welcome to the Jungle

#HubEmploiFormation



# Quel avenir pour la marque employeur ?



#HubEmploiFormation



# MARQUE

# EMPLOYEUR :

# LES TENDANCES

# 2023

#HubEmploiFormation

- La politique salariale vs l'inflation
- L'employabilité des profils « seniors »
- Le sens au travail, revendication n°1 des jeunes générations
- La flexibilité du travail (et le bien-être qu'elle implique !)
- La transparence comme fer de lance
- L'ère de la personnalisation





**Merci**