



Marque employeur : *quelles tendances pour la développer en 2023 ?*

www.hubinstitute.com

WE'RE
HIRING

HIRING
HIRING
HIRING
HIRING





QU'EST-CE QUE LA **MARQUE EMPLOYEUR** ?

La **marque employeur** est une suite d'actions et leviers marketing activés dans le but de **rendre l'entreprise attractive** aux yeux de futurs collaborateurs et de **fidéliser** les salariés actuels.

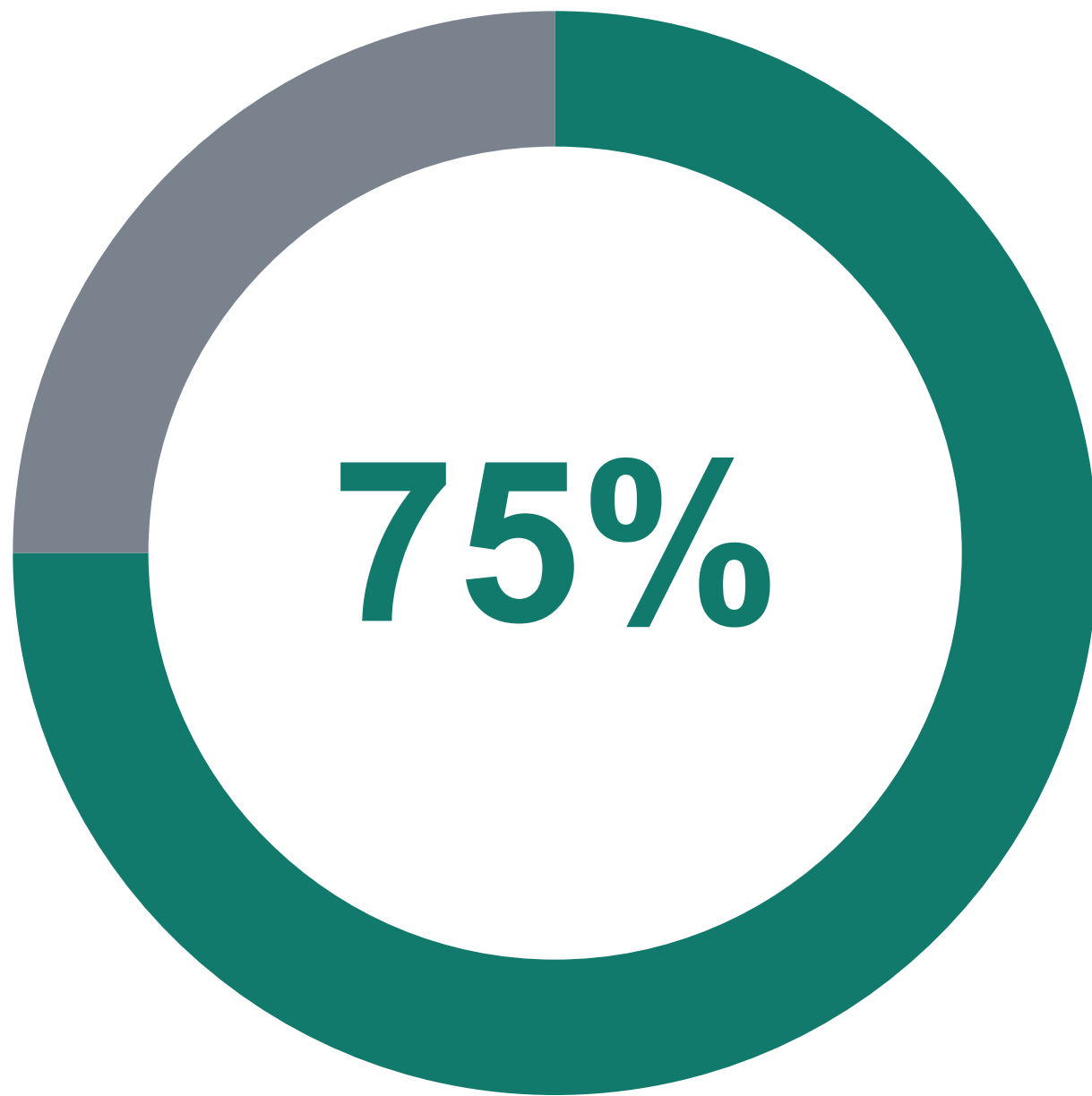
La marque employeur concerne à la fois :

- l'**identité** de l'entreprise
- la **culture** de l'entreprise
- les **valeurs** de l'entreprise
- les **principes** de fonctionnement de l'entreprise

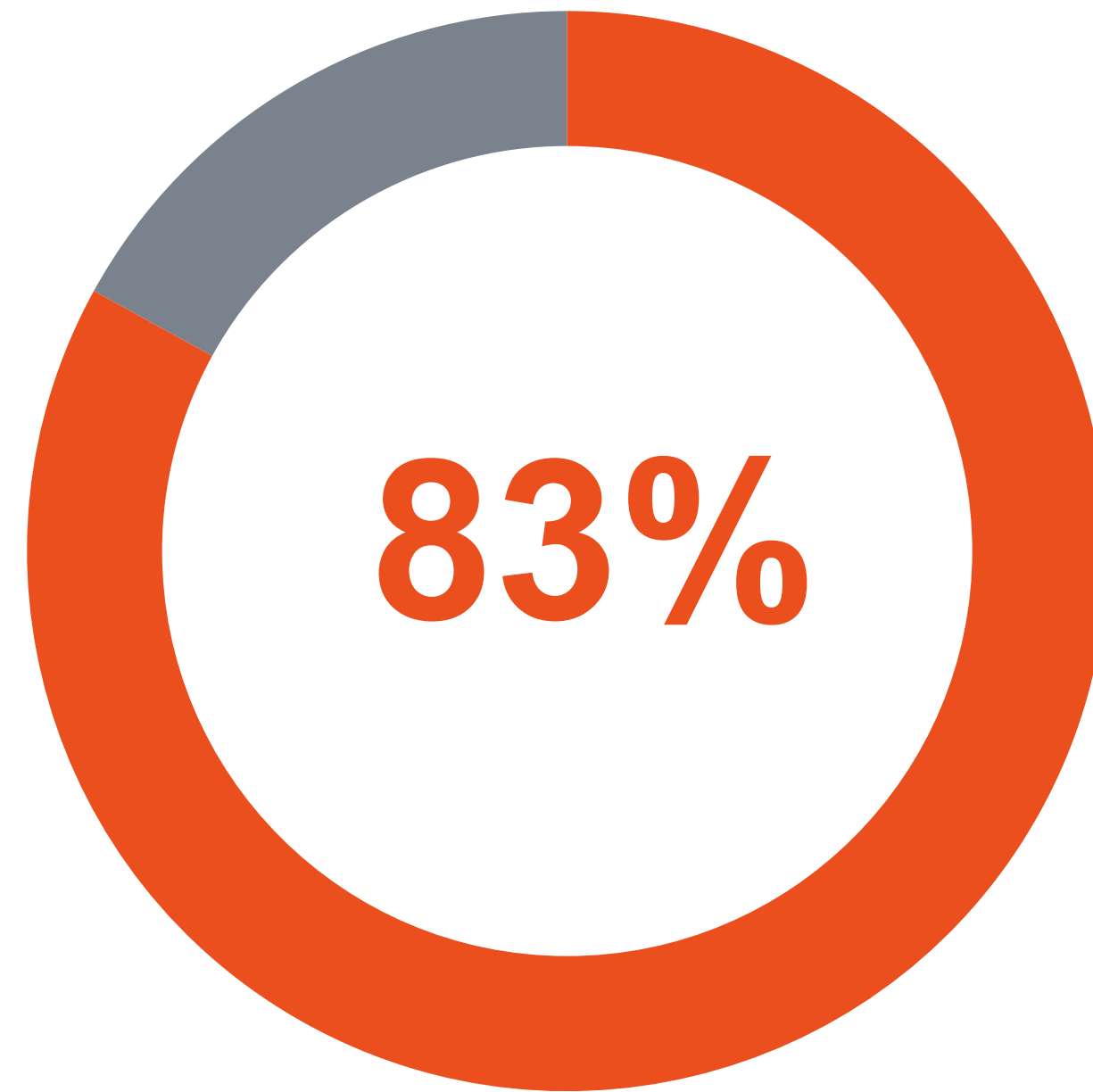
La marque employeur permet de :

- **se différencier** de ses concurrents
- **favoriser** l'engagement des collaborateurs
- **générer** de l'attractivité
- **attirer** les bons candidats

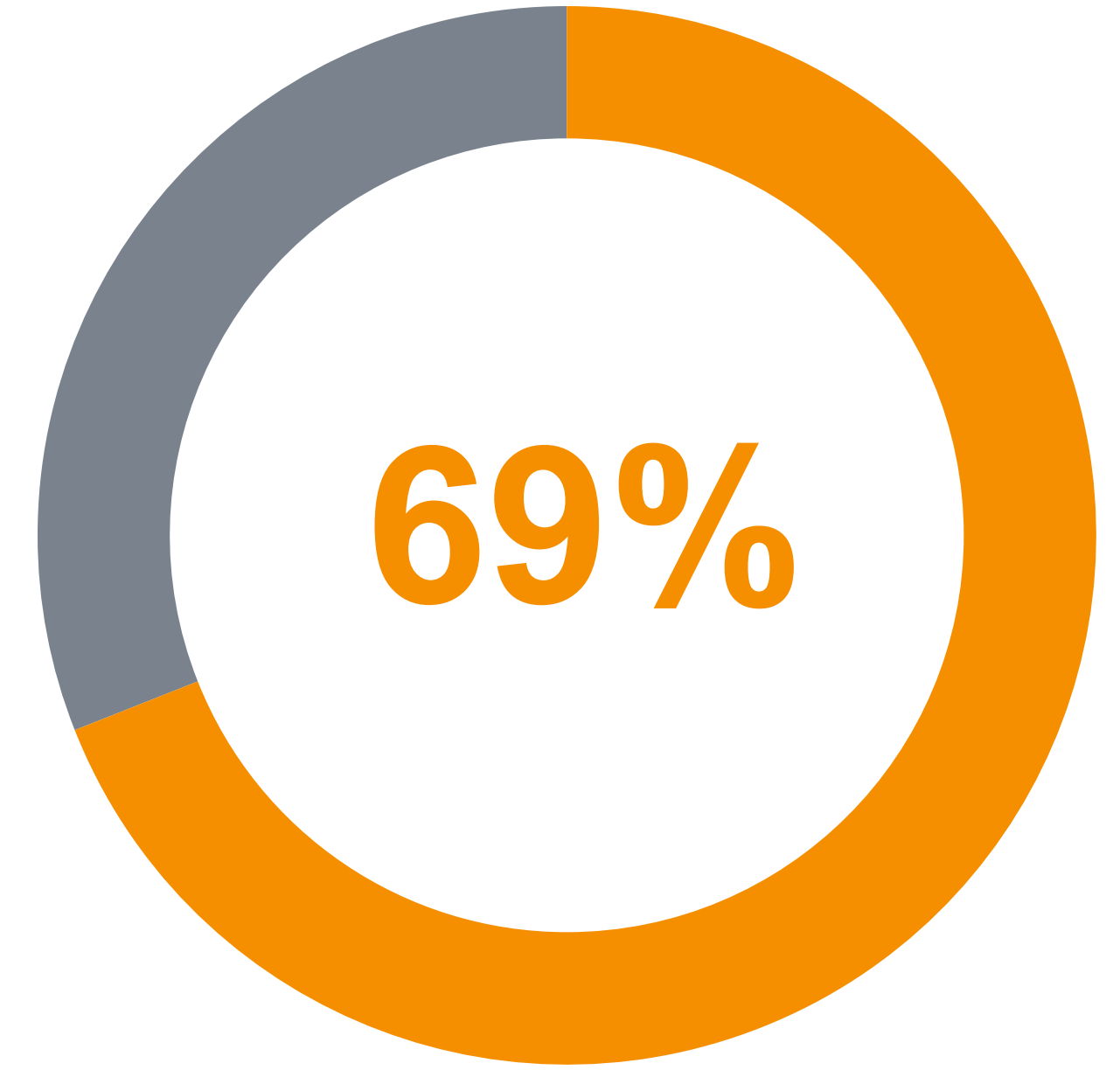
LA MARQUE EMPLOYEUR EST FONDAMENTALE POUR ATTIRER LES CANDIDATS



Des candidats **font des recherches sur la réputation** et la marque employeur de l'entreprise avant de postuler à un emploi.



Des employeurs disent que la **marque employeur joue un rôle essentiel dans leur capacité à engager des talents.**



Des candidats **n'accepteraient pas un emploi dans une entreprise ayant une mauvaise réputation** même s'ils étaient au chômage.

COMMENT **CRÉER ET RENFORCER** UNE MARQUE EMPLOYEUR ?

HORAIRES FLEXIBLES



OUTILS DE POINTE



POLITIQUE SALARIALE



PHOTOS DES LOCAUX



CONVIVIALITÉ



TRAVAIL À DISTANCE



LE **TÉLÉTRAVAIL** PERMET AUX ENTREPRISES DE CHERCHER DES **TALENTS** PLUS LOIN

La **Covid-19** a accéléré le passage au travail à distance.

Pour les entreprises, cette nouvelle mode de travail donne **un accès sans précédent aux talents** qui n'étaient pas accessibles auparavant et elle offre **une grande flexibilité géographique** aux employés.

Cela résulte en :

- Une **répartition plus équitable des talents** entre les entreprises
- Les **employés ne sont plus limités de manière géographique**
- Le fait de choisir dans une réserve mondiale de talents encourage également la **diversité**, ce qui peut stimuler l'**innovation**



Apply Now

General Questions

Proposed Insured's Name:
(Please use capital letters)

L'EXPÉRIENCE CANDIDAT

Married

Divorced

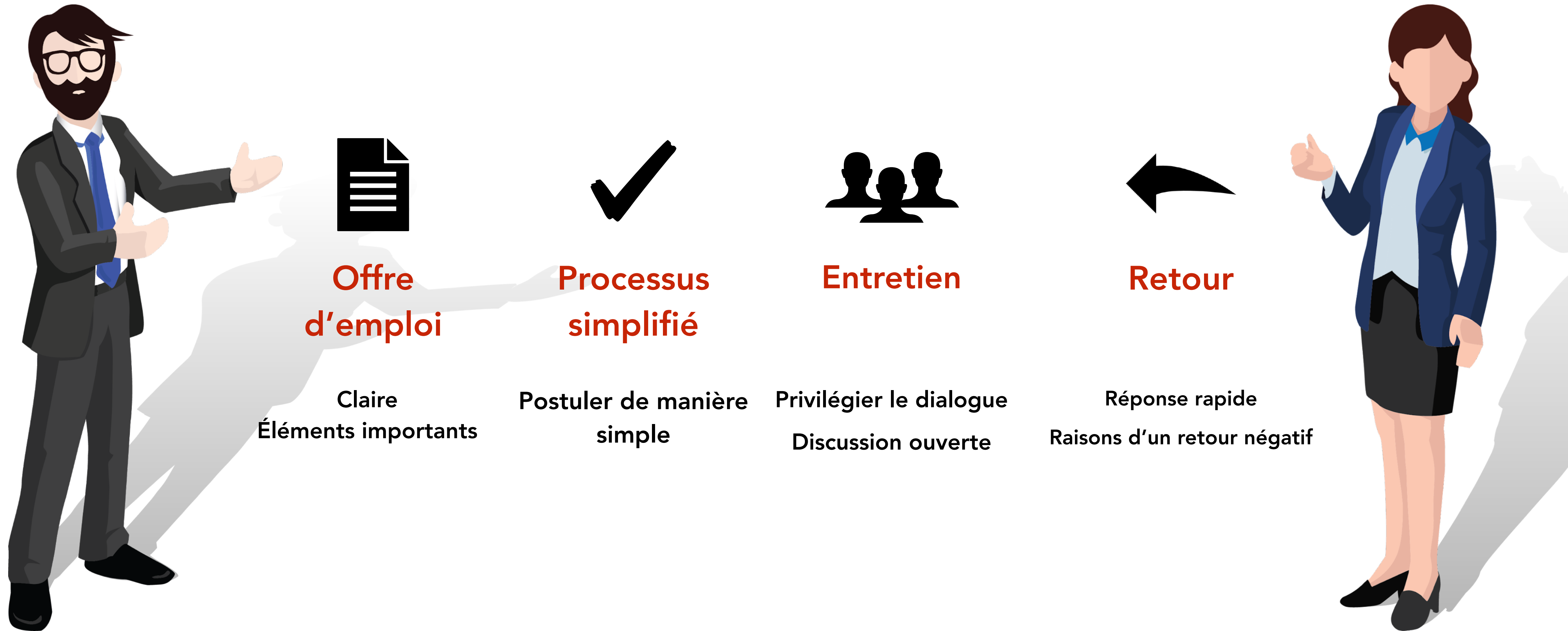
Others

Occupation:

Are you a retiree?

☐ Yes☐ No

LES ENTREPRISES DOIVENT AFFINER LEURS PROCESS POUR AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE CANDIDAT



INDEED HUB RECRUTEMENT AUTOMATISE LA PRÉSÉLECTION, LA PLANIFICATION DES ENTRETIENS ET LES COMMUNICATIONS ET PERMET DE RECRUTER 4 FOIS PLUS

LE TEMPS NÉCESSAIRE AU RECRUTEMENT EST D'ENVIRON 32 JOURS EN FRANCE. (METEOJOB), LA SOLUTION INDEED PERMET DE COMMENCER LES ENTRETIENS PLUS RAPIDEMENT

SERVICES D'AUTOMATISATION

Entretiens virtuels de Wavewood

Critères optionnels

Êtes-vous en mesure de travailler les week-ends et les jours fériés ?

Oui

À quelle heure pourriez-vous nous rejoindre ?

9 h 00 3 places restantes 9 h 30 2 places restantes 10 h 00 1 place restante

Repérer, présélectionner, planifier et communiquer avec les candidats

ENTRETIENS

Entretiens virtuels de Wavewood

En cours 8 avril 15 h 00 - 18 h 00

Mettre fin à l'entretien

Nom	Temps d'attente	Statut
1. Juliette Dupont		
2. Hélène Lu		
3. Olivier Dubois		
4. Jeanne Paris		

En cours d'entretien : Juliette Dupont

Call controls: Microphone, Camera, End call

Réaliser tous les entretiens sur la même plateforme

RÉSULTATS RAPIDES

Participations confirmées 166 au total

Participants connectés 129 au total

Répartition des participants selon la source

Origine de la candidature	Participations confirmées	Participants connectés	Entretiens effectués
Indeed	112	93	88
Facebook	25	12	12
Glassdoor	22	20	18
Site carrières	7	4	4
Total	166	129	122

Suivre les indicateurs-clés et les résultats pour une amélioration continue

Vu au



Eric Gras
Indeed
Strategist / Recruitment Evangelist



ADOBE SIGN AMÉLIORE LES PERFORMANCES DU RECRUTEMENT



4h



délai moyen réduit de 3 semaines à 4 heures entre la réception des documents et la signature électronique grâce à Adobe Sign



1 million de \$
d'économies annuelles



des processus de recrutement transformés en améliorant la communication avec les candidats, du premier contact à l'intégration



45 000 signatures



rationalisation de 45 000 signatures par an grâce à l'intégration d'Adobe Sign avec Workday



10 000
collaborateurs en TT



onboarding de 250 collaborateurs supplémentaires en deux mois pendant la pandémie de Covid 19

Vu au



Gautier Harmel
Adobe
Partner Sales Manager



DES NOUVELLES MANIÈRES DE RECRUTER POUR **ATTIRER & ENGAGER LES CANDIDATS**

TABLÉES DU MIEUX MANGER



SOIRÉES DE RECRUTEMENT



ESCAPE GAME DE RECRUTEMENT

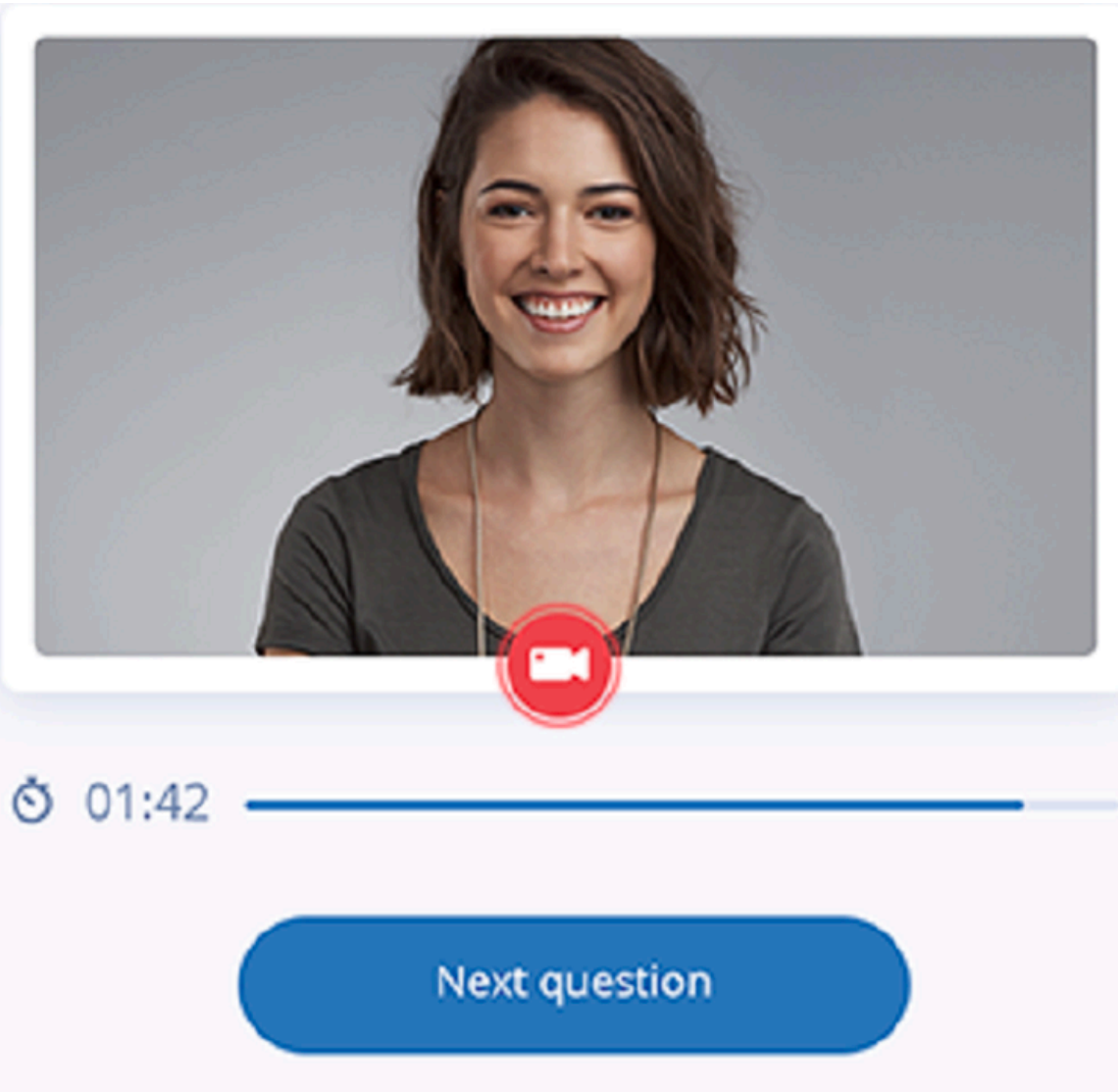


VIDÉO LUDIQUE DE PRÉSENTATION



DES NOUVELLES MANIÈRES DE RECRUTER POUR **ATTIRER & ENGAGER LES CANDIDATS**

VIDÉO DE
CANDIDATURES



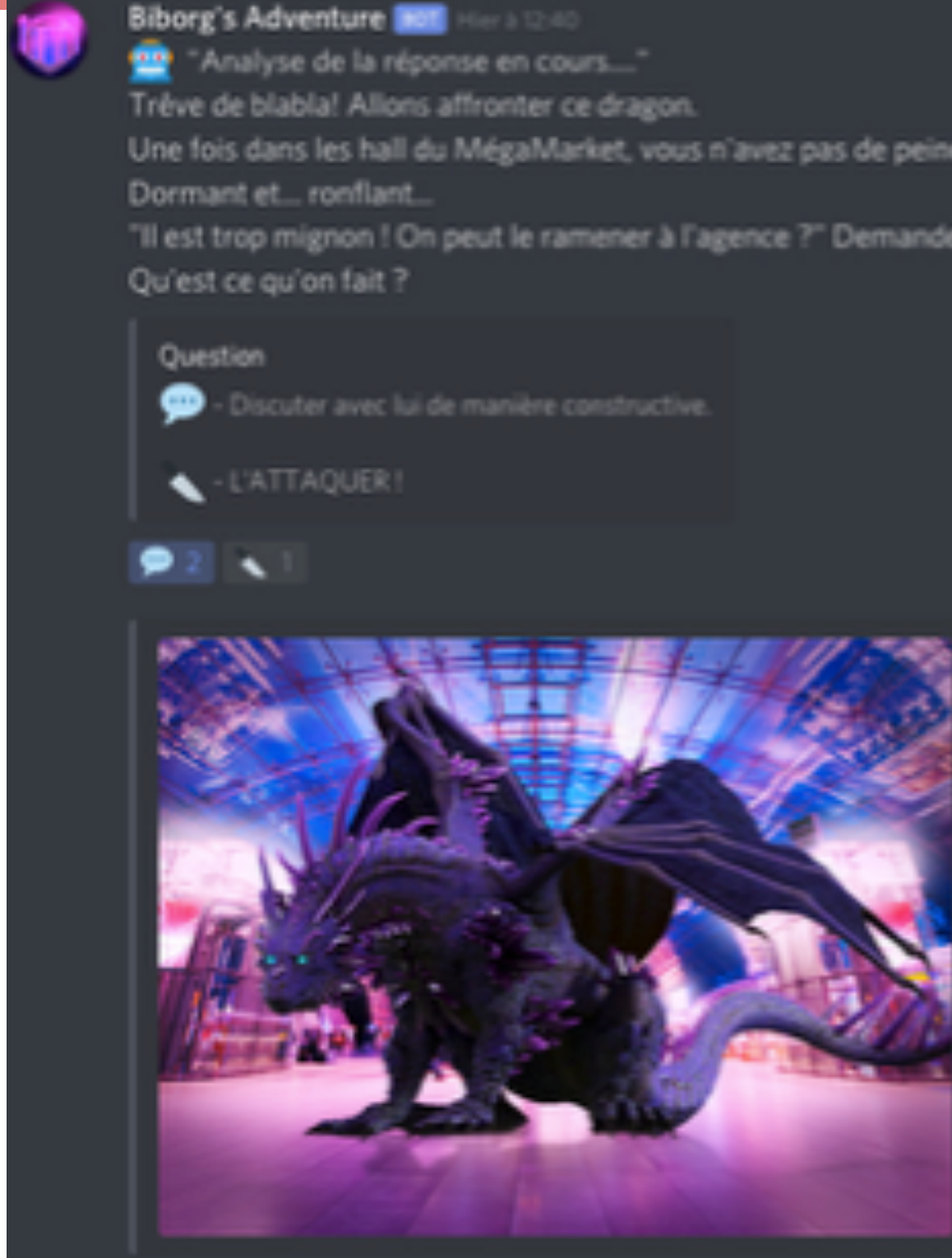
CANAL+

POSTS SUR LES
RÉSEAUX SOCIAUX



accenture

BOT RH
SUR DISCORD



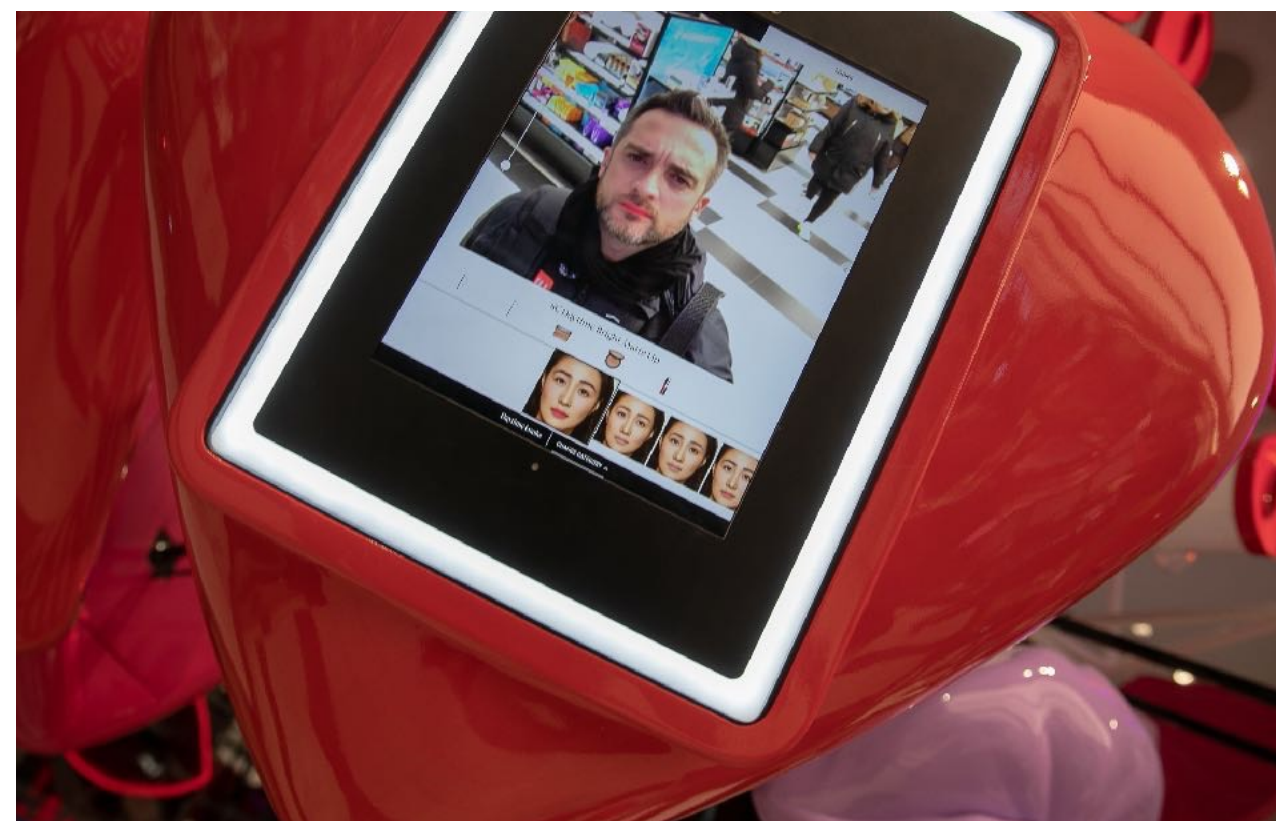
BIBORG

PARTAGE DE CV SUR
TIKTOK



TikTok

LE DIGITAL NE DOIT JAMAIS NOUS FAIRE OUBLIER LA **TOUCHE HUMAINE**



FUN + PROXIMITÉ + AUTHENTICITÉ + PASSION + COMMUNAUTÉ



FUTURE OF WORK



5 CONSEILS DE L'ARMÉE DE TERRE POUR UN RECRUTEMENT PLUS HUMAIN

- **Pour recruter, il faut dire la vérité** : près d'**1** jeune sur **2** quitterait son premier emploi dans la 1ère année ce qui souligne l'importance d'un recrutement transparent.
- **Trouver les meilleurs ambassadeurs en interne** : Grâce à la mise en place de 2 plateformes « ambassadeurs », les jeunes soldats peuvent interagir et communiquer avec d'autres jeunes pour expliquer leur métier.
- **Se rendre davantage accessible** : Une refonte totale du site sengager.fr a été opérée pour le rendre plus accessible.
- **Pour fidéliser, il faut savoir construire des équipes** : il faut favoriser l'écoute et la connaissance de ses équipes par le manager.
- **Entretenir une dynamique de trajectoire permanente et donner des perspectives à ses équipes** : La progression et la formation sont essentielles, c'est pourquoi la recherche s'oriente donc vers des personnes qui sont en capacité de progresser.



LIDL PARIE SUR SES EMPLOYÉS « **AMBASSADEURS** » POUR MIEUX **RECRUTER**

Un **salarié ambassadeur** est un employé qui représente, construit et défend l'image de l'entreprise qui l'embauche pendant ses heures de travail et au-delà.

Pour recruter, Lidl recourt à ses employés « ambassadeurs » qui expliquent en vidéo leurs fonctions et **se rendent disponibles pour aider les candidats en répondant à leurs questions.**

Une fois en poste, les primes et intéressements restent un atout de l'enseigne en croissance.

Au bout de **6** mois, les employés ont en plus accès à des **formations** et une **carte « privilège »** pour les inciter à **consommer Lidl** et à devenir ainsi des **ambassadeurs de l'entreprise.**



SAUR A SUPPRIMÉ LA PÉRIODE D'ESSAI POUR BOOSTER SON RECRUTEMENT

Le group Saur, spécialiste de la distribution de l'eau, **met fin à la période d'essai** pour les salariés nouvellement recrutés.

La **période d'essai n'est pas légalement obligatoire**, seule sa durée maximale est encadrée d'après le contrat en question. Saur en a profité pour embaucher 1000 candidats directement en CDI.

Grâce à cette décision, le turnover des nouvelles recrues est passé de **3% à 1%**. Elle a aussi **renforcé le rôle du manager** qui doit être plus sûr de faire un bon choix de candidats.

En ce qui concerne les salariés, la suppression de la période d'essai a été vue comme un **soulagement**.

A person wearing white shorts and a white long-sleeved shirt is stepping onto a white boat from a concrete dock. They are carrying a large red duffel bag with white reflective stripes. The background shows a harbor with other boats and a city skyline under a clear blue sky. A semi-transparent purple banner is overlaid across the middle of the image.

ONBOARDING

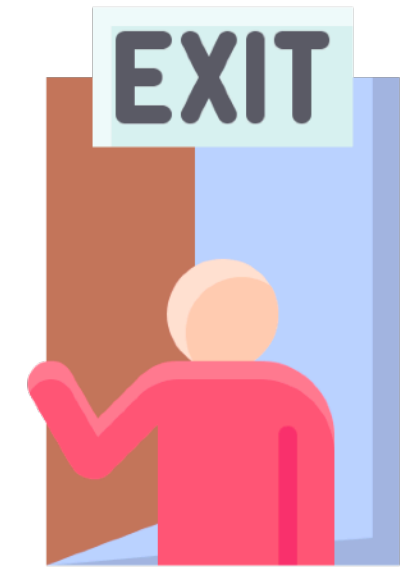
ONBOARDING : DERNIÈRE ÉTAPE DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT À NE PAS NÉGLIGER

22 % DES ENTREPRISES NE FORMALISENT PAS LEUR PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Certains recruteurs négligent l'intégration de leurs nouvelles recrues alors que c'est un process tout aussi important que le recrutement lui-même.



L'onboarding vise le **bien-être général des salariés**. Un collaborateur qui arrive dans une nouvelle entreprise aura de **meilleures performances s'il est bien accueilli** dans cette dernière.



1 salarié sur 2 est prêt à démissionner au cours du 1er mois d'embauche.

Pour 29,9% d'entre eux, un mauvais accueil est l'une des principales raisons qui les pousseraient à partir.

ONBOARDING : 1ER PILIER DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

METTEZ LE PAQUET SUR L'ONBOARDING, AFIN :

- De faire en sorte que les **collaborateurs comprennent les valeurs de l'entreprise**,
- Qu'ils s'immiscent **plus rapidement** dans la vie et le fonctionnement d'une équipe,
- Qu'ils se sentent **reconnus et valorisés**,
- De créer de l'**engagement**,
- De **réduire le taux de turn-over**,
- De garantir une **meilleure collaboration** sur le long terme,
- D'assurer une **meilleure efficacité** et gagner du temps,
- D'améliorer la **marque employeur et la culture d'entreprise**,
- D'optimiser la **gestion des talents**.



RECRUTEMENT FAIT, PLACE À L'ONBOARDING !

EN PHYSIQUE COMME EN TÉLÉTRAVAIL, N'HÉSITEZ PAS À MÉLANGER LES FORMATS

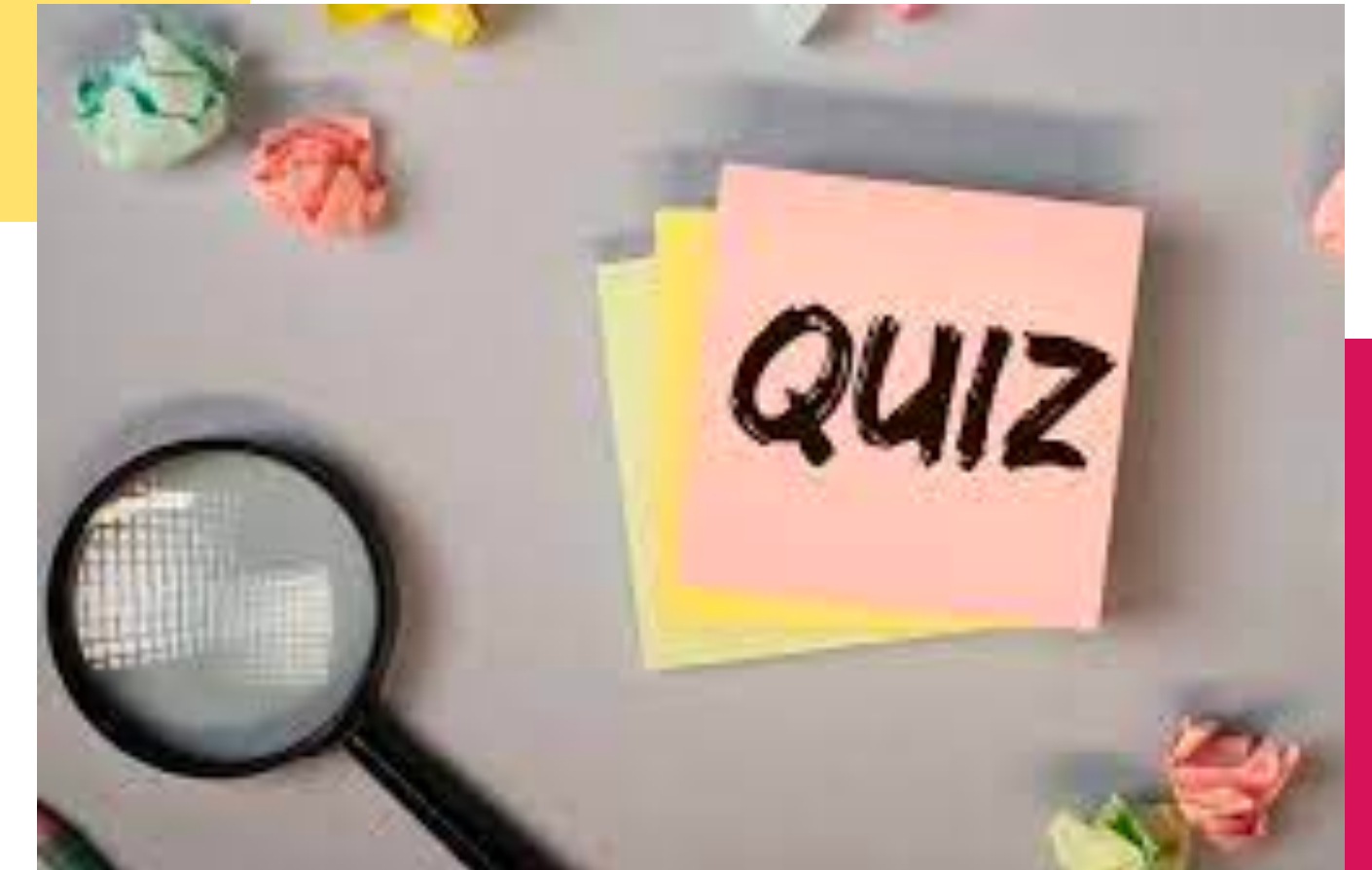
Présentation PowerPoint



Parrain/marraine, vis ma vie, ateliers, échanges



Quiz ludiques



Présentation vidéo



Breakfast / Lunch entre collaborateurs



Jeux collaboratifs





L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR

L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR EST UN MOYEN DE SE DIFFÉRENCIER POUR ATTIRER DES TALENTS, LES FIDÉLISER OU RENFORCER LEUR ENGAGEMENT

POUR AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR, LES ENTREPRISES METTENT EN PLACE DES DISPOSITIFS RENFORÇANT **UN MANAGEMENT PLUS HUMAIN**

CLUB MANAGEMENT



- 100% soft skills
- 100% atelier
- 100% sur volontariat

INSTANTS FORMATION



- sur l'optimisme
- sur l'intelligence émotionnelle

C'est un sondage sur la motivation des salariés de l'entreprise :

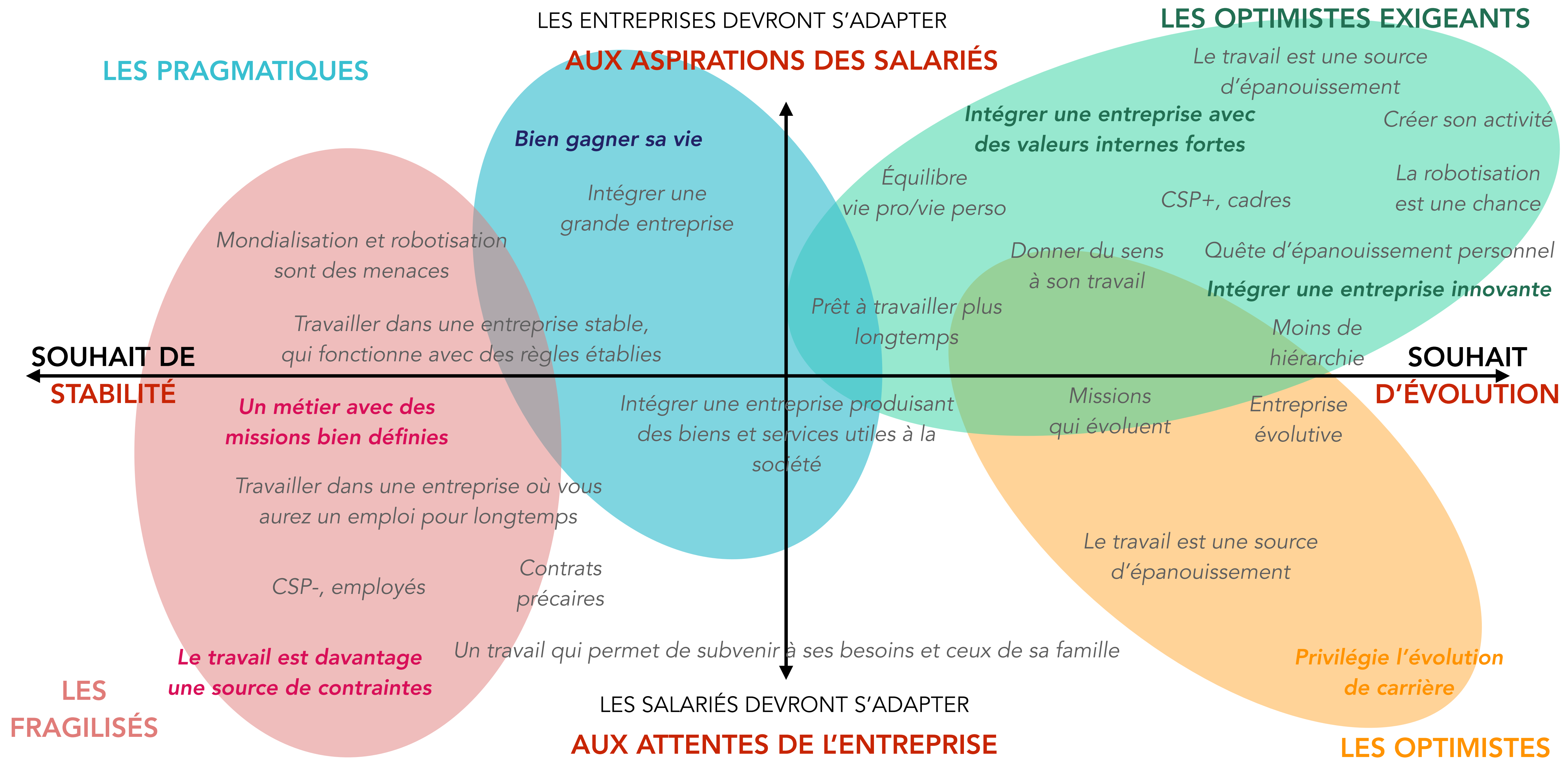
A : Tu l'aimes ?

B : Tu la quittes ?



Source : HUB Institute - Emmanuel Vivier & Caroline Loisel
Le Guide du Futur des RH et du management

COMPRENDRE LES PROFILS DE COLLABORATEURS PERMET D'ANTICIPER LES PROBLÉMATIQUES



LES MODÈLES ET PRÉFÉRENCES MANAGÉRIAUX SELON LES GÉNÉRATIONS DE TRAVAILLEURS

Modèles managériaux	→	Management 1.0 Taylorisme	Management 2.0 Lean Management	Management 3.0 Management Agile	Management 4.0 Harmocratie
Générations	→	Babyboomers (1945-1960)	Génération X (1961-1980)	Génération Y (1981-1995)	Génération Z (>1995)
Aspirations	→	Sécurité de l'emploi Rémunération	Équilibre vie privée/vie pro	Liberté et Flexibilité Individualisme	Autonomie, stabilité, collectivisme
Attentes consommateurs	→	Accessibilité des produits	Qualité des produits	Personnalisation des produits	Innovation des produits
Organisations	→	Bloc hiérarchique Com descendante	Bloc hiérarchique Com transversale	Entreprise holacratique	Entreprise organo-intuitive
Rôle du manager	→	Mécanicien	Enquêteur	Jardinier	Compositeur
Préférence de management	→	Management directif	Management participatif	Management collaboratif	Management éclairé
Préférence de communication	→	Face à face, téléphone, e-mail	SMS, E-mail	Réseaux sociaux, SMS	Appels vidéos
Considération des collaborateurs	→	Outils	Ressources	Valeurs ajoutées	Intraclients

LE RAPPORT ENTREPRISE/SALARIÉS CHANGE PROGRESSIVEMENT

LES HORAIRES, LE LIEU DE TRAVAIL, L'ORGANISATION DU TEMPS SONT DISCUTÉS PLUS OUVERTEMENT DANS UNE LOGIQUE DE COMPROMIS



74% DES FRANÇAIS NE SOUHAITENT PAS RETOURNER AU BUREAU 5J/5

NÉCESSITÉ D'UNE AGILITÉ TECHNOLOGIQUE
EX : SIRH HÉBERGÉ DANS LE CLOUD

MISSION DES RH = JONGLER ENTRE AGILITÉ NUMÉRIQUE & AGILITÉ HUMAINE

LES ENTREPRISES FRANÇAISES FONT LE PARI DE **LA SEMAINE DE 4 JOURS**

« Microsoft a expérimenté de donner leur vendredi aux employés. Résultat : une hausse de 40% de la productivité »

« L'idée était de faire en 4 jours ce que l'on n'arrivait pas à faire en 5. »

LDLC



IT PARTNERS



WELCOME TO THE JUNGLE



Mais aussi :

YPREMA



5 CLÉS POUR UNE COLLABORATION HYBRIDE RÉUSSIE

01 LÂCHER PRISE

Il est important d'avoir une relation de confiance et de croire en l'autonomie de ses collaborateurs afin de ne pas se surveiller mutuellement.

02 ORGANISATION BIEN DÉFINIE

Définir les rôles et responsabilités, adopter des outils digitaux efficaces et définir les nouvelles routines.

03 CIRCULATION DE L'INFO

Faire circuler les informations importantes pour maintenir une bonne cohésion et pallier au manque de communication informelle.

04 MANAGEMENT DE PROXIMITÉ

Il faut réinventer le leadership en one-to-one avec des objectifs clairement établis, des feedbacks réguliers et plus d'empathie.

05 CRÉER DU LIEN

Mais pour que tout fonctionne, il est important de maintenir des moments en physiques pour se retrouver, échanger et favoriser la connexion.

ATTENTION À INSTAURER DES LIMITES, L'ENTREPRISE N'EST PAS UNE FAMILLE !

LES INTERNAUTES DE TOUTES LES PLATEFORMES RÉFUTENT LA NOTION DE FAMILLE AU TRAVAIL

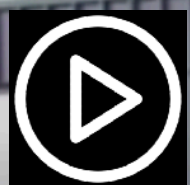
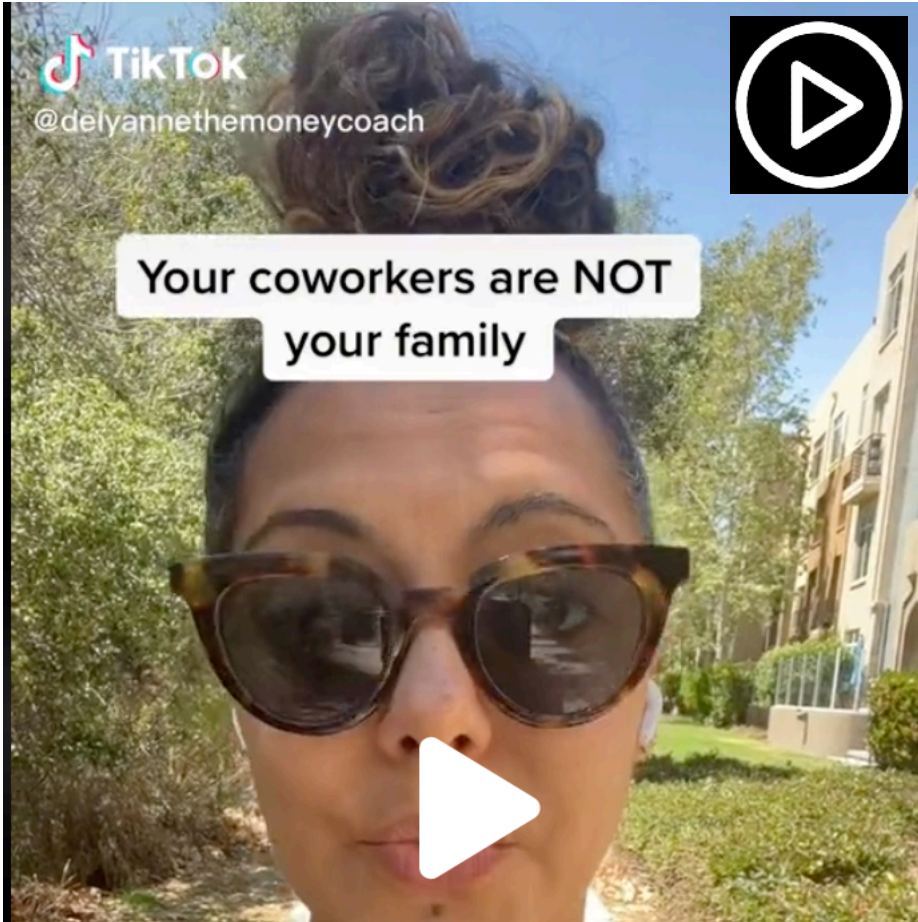
Culture, Employee engagement

Why calling your team a 'work family' can damage workplace culture

By Sophie Deutsch

17 November, 2021

Employees who describe their team as a 'work family' might take loyalty a step too far. It can also harm workplace culture and employee wellbeing.



#workfamily #coworkersfamily #toxicworkenvironment
"Work Family" is a LIE - Why Coworkers Are NOT Your Family



COMPANIES ARE NOT "FAMILY" AND YOUR OFFICE IS NOT "HOME" - REMINDER #1,228

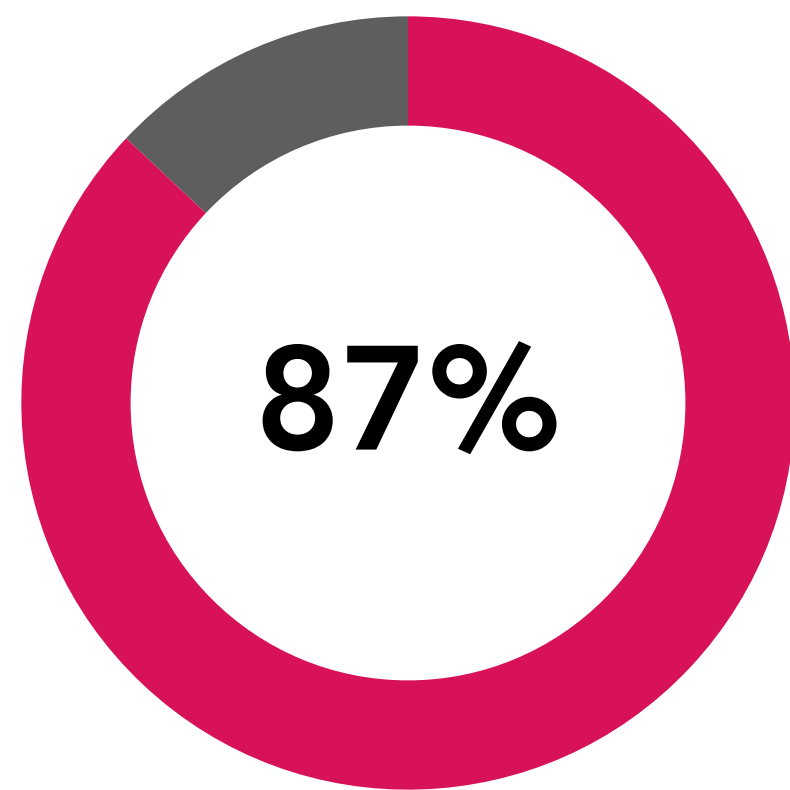


CULTURE D'ENTREPRISE APPRENANTE

LA CULTURE D'ENTREPRISE APPRENANTE FAVORISE L'INNOVATION

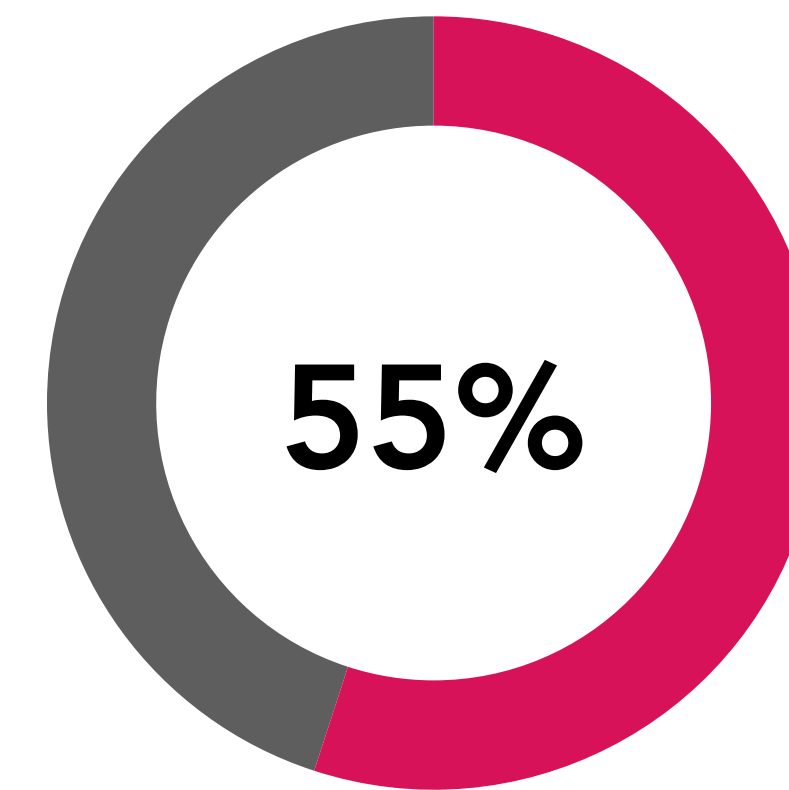
LES COLLABORATEURS NE VEULENT PAS SEULEMENT SE FORMER, ILS VEULENT AUSSI AVOIR UNE CHANCE DE SE DÉVELOPPER PROFESSIONNELLEMENT ET DE PROGRESSER DANS LEUR CARRIÈRE

BESOIN DE DÉVELOPPEMENT



Des collaborateurs déclarent que **le développement est important dans un emploi**

BESOIN DE FORMATION



Des collaborateurs **veulent être formés** afin de répondre à des besoins actuels ou futurs ou de faire progresser leur carrière

Les entreprises qui mettent l'accent sur la formation et le développement continu peuvent développer régulièrement les talents de **leurs collaborateurs qui innovent au sein de leur entreprise.**

DEVENEZ UNE **ENTREPRISE APPRENANTE** !

LA PRODUCTIVITÉ DES ENTREPRISES APPRENANTES AUGMENTE DE 17% !

Associez la formation et la promotion.



Donnez aux collaborateurs la possibilité de montrer qu'ils peuvent occuper un nouveau **poster**, en leur donnant les moyens de se perfectionner tant sur le plan professionnel que personnel sur leur lieu de travail.



Développez des parcours adaptés à chaque collaborateur.



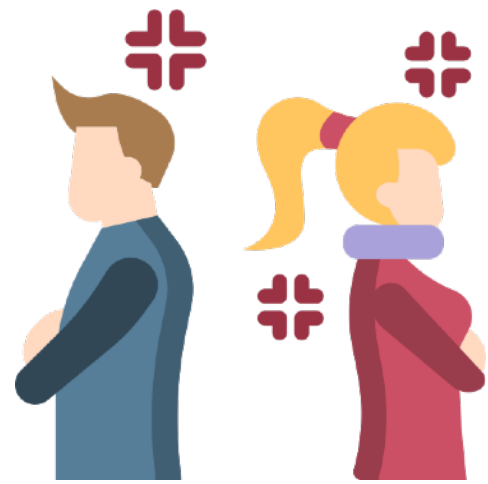
Demandez à chaque collaborateur sur quoi il souhaite se former. Peut-être seront-ils intéressés par une grande conférence plutôt que par une série de petites formations

LE PARADOXE DU MANAGEMENT : LES ENTREPRISES VEULENT DES EMPLOYÉS ENGAGÉS MAIS NE SOUTIENNENT PAS LEURS MANAGERS



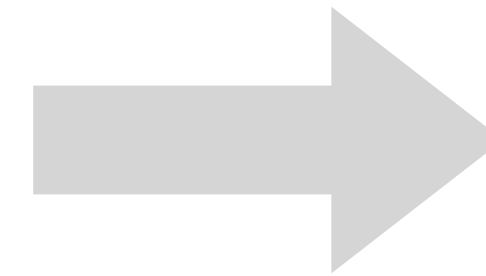
70%

de l'engagement des salariés dépend directement des managers



2/3

des managers déclarent pourtant manquer de soutien de la part de leur entreprise.

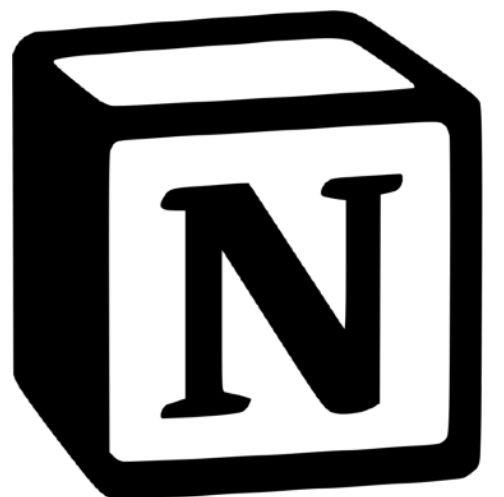


Des outils de management pour faciliter la collaboration et l'engagement des salariés

• **popwork**



Google Meet



 **asana**

FUTURE OF WORK : UNE ACCÉLÉRATION DES OUTILS DIGITAUX RH

Recrutements, formations, mesure de la performance... le spectre de mission des équipes RH s'agrandit. Pour relever ces nouveaux défis, l'usage d'outils « traditionnels » ne suffit plus. Un phénomène bien compris par les entreprises, qui entraîne une explosion des HRTechs.



MANAGEMENT AUGMENTÉ: DONNER + DE POUVOIRS À VOTRE PERSONNEL

ZIPLINE

Solutions digitales d'exécution en magasin



YOOBIC

Un espace de travail digital unifié pour les équipes retail de première ligne



QUINYX

Logiciel de gestion des effectifs alimenté par l'IA



VOCOVO

Solutions matérielles et logicielles pour la communication en équipe



DE NOUVEAUX OUTILS DE COLLABORATION RÉVOLUTIONNENT LA FAÇON D'ORGANISER LES MEETINGS EN HYBRIDE

KLAXOON : OUTIL VISUEL & COLLABORATIF



ACCOR / ALL CONNECT : SALLE DE CONFÉRENCE HYBRIDE



D'ici 2022, Accor espère équiper 100% de ses hôtels avec cette technologie.

LA VITRE : UNE FENÊTRE DIGITALE



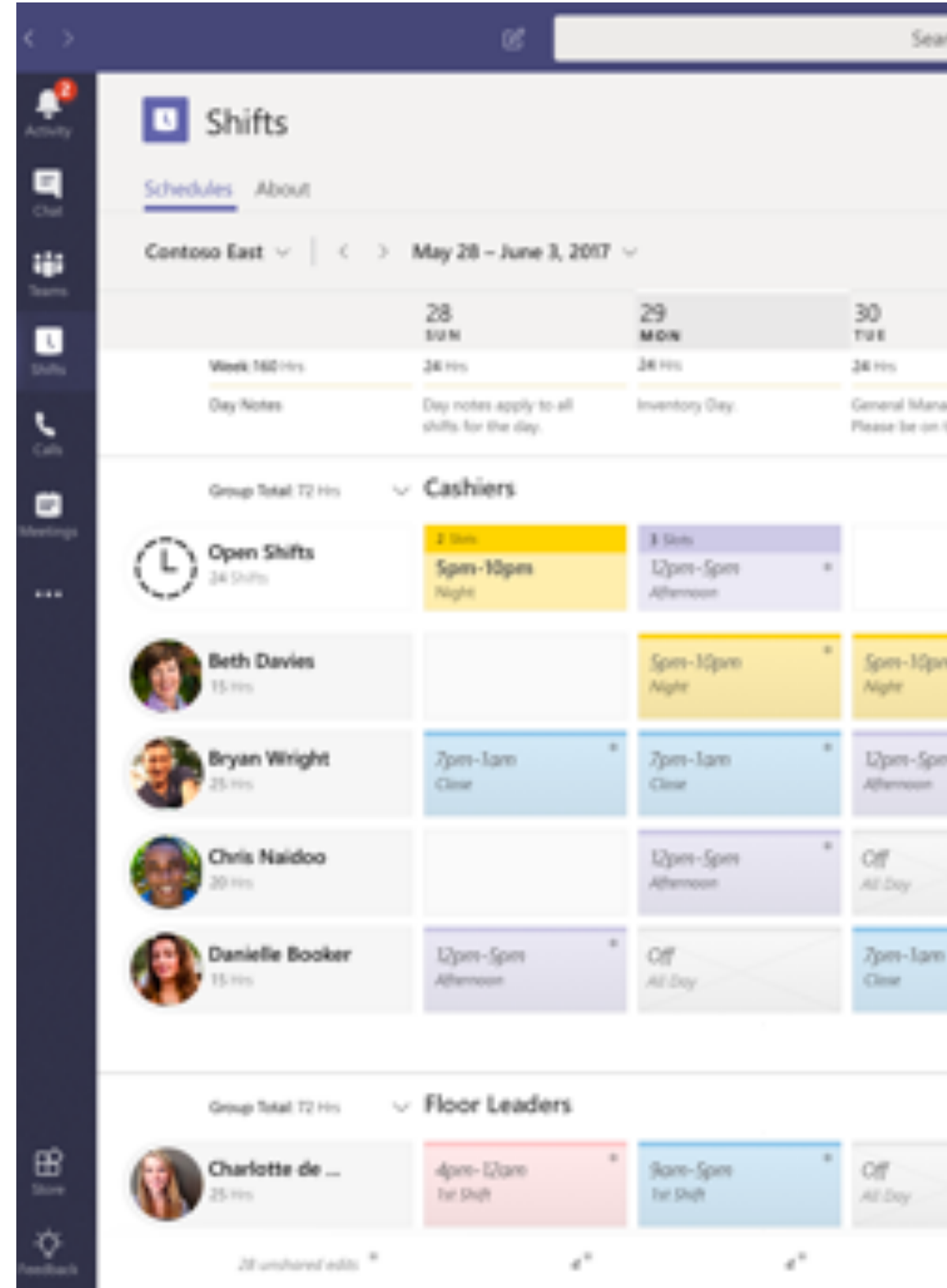
L'UTILISATION MENSUELLE DE MICROSOFT TEAMS PAR LES TRAVAILLEURS DE PREMIÈRE LIGNE A AUGMENTÉ DE 400% ENTRE MARS 2020 ET NOVEMBRE 2021

TEAMS PAGER



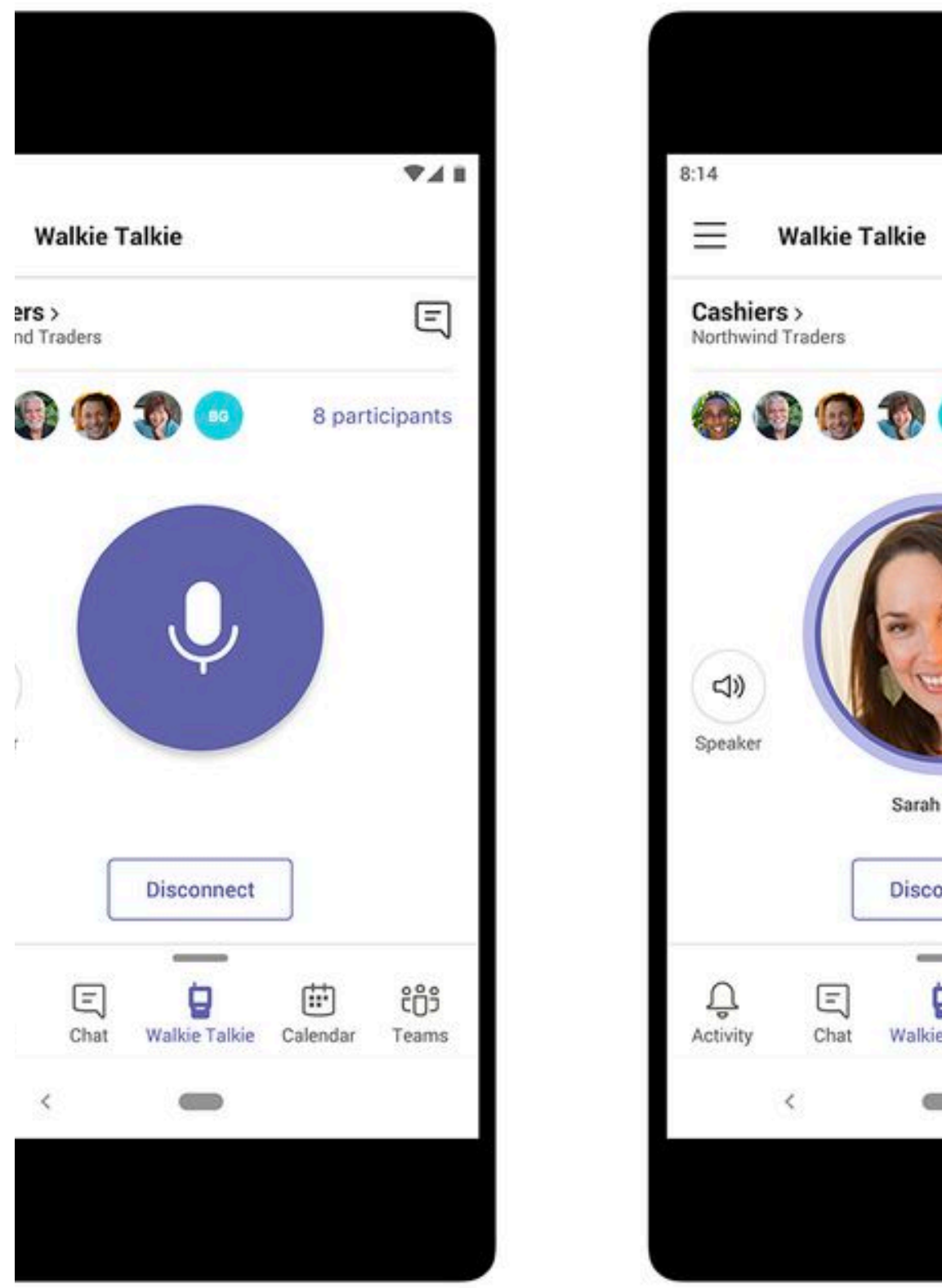
Les professionnels de la santé réservent des rendez-vous virtuels et utilisent le système de pager intégré de Teams pour joindre rapidement les infirmières et les médecins.

SHIFTS



Les travailleurs du secteur retail et de la finance se sont tournés vers l'application Shifts dans Teams pour gérer leurs horaires.

WALKIE TALKIE



Les travailleurs du secteur manufacturier utilisent des outils tels que le talkie-walkie ou les casques de réalité mixte connectés à Teams pour échanger avec la direction et résoudre les problèmes dans l'usine.

HOLOLENS



Les employés de Chevron utilisent des casques de réalité mixte Microsoft HoloLens et des casques de chantier équipés de Teams pour résoudre les problèmes et se connecter avec des experts pour les inspections.



ORANGE BUSINESS SERVICES DÉPLOIE SON « HR INNOVATION LAB »

UN LAB THINK-TANK POUR ANTICIPER LA TRANSFORMATION DES RESSOURCES HUMAINES
PAR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

VOLONTÉ DE CO-INNOVER

RÉUNIR
TOUTE LA DIVERSITÉ DE L'ÉCOSYSTÈME RH

RÉFLEXIONS, INTERVENTIONS, WEBINARS,
EXPÉDITIONS



Pour en savoir plus →



LA **FDJ** A CONSTITUÉ UNE ÉQUIPE DE TRANSFORMATION DU GROUPE POUR **INNOVER & RENFORCER UNE EXPÉRIENCE COLLABORATEUR RÉUSSIE**

FDJ A MIS EN PLACE 3 OUTILS MAJEURS :

STUDIO CLIENT EN INTERNE



Le studio permet une démarche d'optimisation continue en révélant les irritants

INNOVATION LAB



Le lab met en contact le groupe à des startups permettant de donner des réponses aux problématiques partagées

ESPACE COLLABORATIF



L'AZAP (Accelerated Zone for Accelerated Project) aide les managers à résoudre des problématiques complexes de manière accélérée

CONSULTEZ NOTRE RAPPORT DÉDIÉ AU FUTUR DU TRAVAIL



LE HUBREPORT FUTURE OF WORK CONTIENT :

- 4 TENDANCES ANALYSÉES EN DÉTAIL
- 150 SLIDES D'INSIGHTS
- PLUS DE 50 CASES INSPIRANTS

JE TÉLÉCHARGE





HUBREPORT.

MERCI

CRÉDITS

Ce HUBREPORT est réalisé par le [HUB Institute](https://www.hubinstitute.com)

Chargés d'étude : [Claire Plassart](#), Lora Radivojevic, Clément Meunier

www.hubinstitute.com