



Attirer, fidéliser et valoriser vos talents : les clés d'un engagement durable

Ana-Marina DE SA

25 février 2025

QUI SOMMES-NOUS ?



Nos métiers



LA FORMATION



LE CONSEIL



L'ÉDITION



À votre service
depuis 40 ans !



PROGRAMME

- 1. Construire une proposition de valeur employeur solide et alignée avec ses valeurs**
 - a.** Méthodes pour définir une proposition de valeur employeur alignée avec la réalité
 - b.** Les 4 piliers d'une proposition de valeur employeur réussie
 - c.** Traduire sa proposition de valeur employeur en actions et communication
 - d.** Tester et faire évoluer sa proposition de valeur employeur en continu

- 2. L'expérience collaborateur : clé de l'engagement durable**
 - a.** Le parcours collaborateur en 5 étapes : attraction, expérience candidat, onboarding, évolution & reconnaissance, offboarding

- 3. Le rôle clé des managers dans l'engagement et la fidélisation**

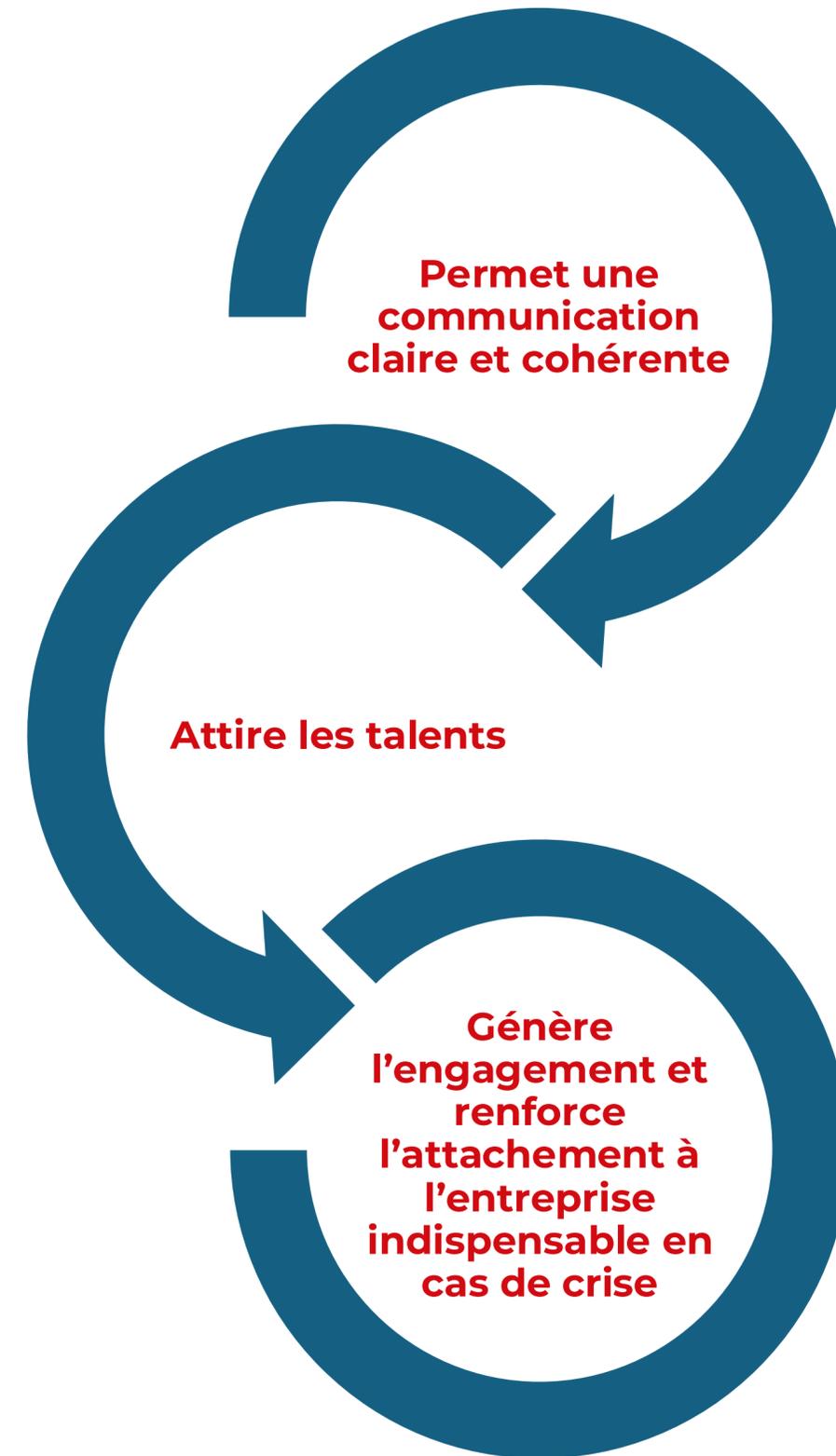


Construire une proposition de valeur employeur solide et alignée avec ses valeurs

- **75 % des candidats analysent la marque employeur avant de postuler** (HelloWork, 2022)
- **82 % des RH** considèrent la proposition de valeur employeur comme un levier stratégique clé (Welcome to the Jungle, 2025)
- **Les salariés attachés aux valeurs de leur entreprise sont 3 fois plus engagés** (Gallup, 2023)



Construire une proposition de valeur employeur solide et alignée avec ses valeurs



Méthodes pour définir une proposition de valeur employeur alignée avec la réalité

Croiser les attentes internes et externes pour bâtir une proposition de valeur claire et différenciante

Sonder les collaborateurs :

- **Questionnaires anonymes**
(qu'attendez-vous de votre employeur ? Pourquoi êtes-vous restés/partis ?)
- **Entretiens internes**
- **Baromètre de satisfaction et d'engagement** (exemple : enquête annuelle type "Great Place to Work")

Analyser les motivations des talents cibles :

- **Pourquoi postulent-ils dans votre entreprise et pas ailleurs ?**
- **Quelles sont leurs attentes prioritaires ?** (exemple : flexibilité, carrière, équilibre vie pro/perso)



Outil pratique : Grille d'évaluation de la proposition de valeur employeur

Indicateurs :

Alignement réel : Les collaborateurs perçoivent-ils les valeurs affichées dans leur quotidien ? Y a-t-il des écarts entre les discours externes (site carrière, RH) et la réalité interne ? Les engagements RSE RH annoncés sont-ils suivis d'actions concrètes mesurables ?

- Les retours des employés actuels correspondent-ils aux messages véhiculés dans votre communication externe ?
- Baromètre interne (score d'engagement), feedback anonyme des employés, taux de satisfaction sur les pratiques managériales, comparaison des offres d'emploi VS témoignages salariés (Glassdoor, ChooseMycompany...), existence de KPI suivis...

Clarté : Les avantages et opportunités que vous proposez sont-ils clairement définis et compréhensibles pour vos collaborateurs et candidats ?

- Les descriptions de postes et les communications internes sont-elles précises et sans ambiguïté ?

Engagement : Votre entreprise offre-t-elle des opportunités de développement professionnel et personnel alignées avec les aspirations de vos collaborateurs ?

- Proposez-vous des formations, des plans de carrière et des projets stimulants répondant aux attentes de votre équipe ?

Évolution : Votre proposition de valeur employeur est-elle régulièrement mise à jour pour s'adapter aux changements du marché et aux besoins évolutifs de vos employés ?

- Effectuez-vous des sondages réguliers et ajustez-vous vos offres en fonction des retours obtenus ?



Les 4 piliers d'une proposition de valeur employeur réussie

Raison d'être et valeurs

Conditions de travail et culture d'entreprise

Opportunités d'évolution et reconnaissance

Impact sociétal et engagements

Intégrer une culture informelle

82 % des collaborateurs déclarent qu'une culture informelle positive contribue à leur attachement à l'entreprise (Gallup, 2023).

Les entreprises avec une forte culture informelle affichent un turnover réduit de 30 % par rapport aux autres (LinkedIn Workplace Trends, 2024).

- Encourager les micro-rituels d'équipe
- Favoriser un climat de confiance et d'autonomie
- Créer des espaces d'échanges naturels
- Impliquer les collaborateurs dans l'évolution de la culture d'entreprise



La culture Netflix: Le meilleur de nous-mêmes

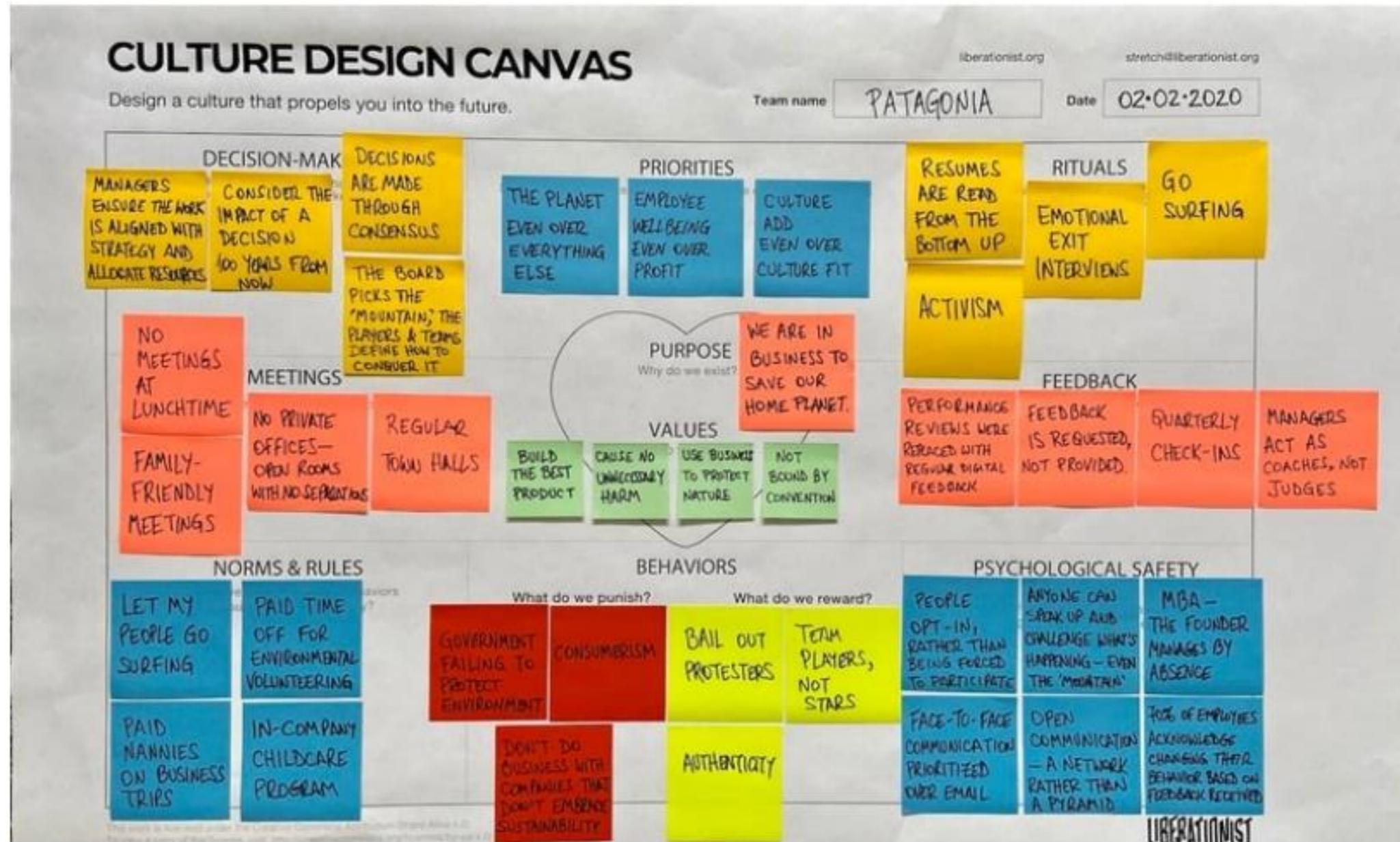
Français ▾

Chez Netflix, nous aspirons à divertir le monde en faisant naître des émotions aux quatre coins de la planète. Pour ce faire, nous avons développé une culture d'entreprise unique, qui met l'accent sur l'excellence et crée un environnement dans lequel les personnes les plus talentueuses peuvent s'épanouir. Ainsi, nous visons toujours plus haut, pour nous-mêmes, pour nos équipes et pour celles et ceux qui nous regardent. Ce document vise à définir cette culture, qui repose sur quatre principes fondamentaux:

- 1. La Dream Team:** Notre objectif est de n'avoir chez Netflix que des personnes très performantes, qui excellent dans leur domaine, et encore plus dans le travail en équipe.
- 2. Les gens avant les process:** On obtient de meilleurs résultats lorsque les collaborateurs disposent d'informations et d'une liberté qui leur permettent de prendre leurs propres décisions. Nous recrutons des personnes particulièrement responsables et qui s'épanouissent dans ce cadre d'ouverture et de liberté.
- 3. L'attrait du défi:** Pour divertir le monde, nous devons faire preuve d'audace et d'ambition. Cela signifie s'enthousiasmer pour les défis à venir, même lorsqu'ils nous font sortir de notre zone de confort.
- 4. L'excellence et toujours plus:** On se dit souvent que le Netflix d'aujourd'hui n'est rien comparé à ce qu'il pourrait être demain. Il faut avoir une certaine conscience de soi pour comprendre ce qui devrait être amélioré, et faire preuve de discipline et de résilience pour y parvenir.



Patagonia



Airbnb

Notre politique « Vivre et travailler où vous voulez » repose sur cinq principes :

- 1 Vous travaillez à domicile ou au bureau.
- 2 Votre rémunération ne change pas, peu importe le lieu où vous travaillez dans le pays.
- 3 Vous bénéficiez d'une flexibilité permettant de travailler depuis n'importe où dans le monde, dès lors que l'entreprise approuve votre projet et que les réglementations l'autorisent.
- 4 Vous retrouvez régulièrement votre équipe pour échanger en personne.
- 5 Vous travaillez en coordination étroite avec les autres.



Traduire sa proposition de valeur employeur en actions et communication



- **Témoignages employés** (formats vidéos, podcasts, interviews écrites)
- **Études de cas et retours d'expérience concrets**
- **Transparence sur les engagements et résultats internes** (ex : bilan RSE annuel)



Michel et Augustin



Trouver un job Trouver une entreprise Média

🔍 Cherchez un job, une ...

Employeurs



"Être Compte clé chez Michel et Augustin, c'est avoir un impact fort mais différent sur la GMS, dans le but de trublionner le quotidien des français avec des recettes simples et gourmandes."

Alexis, Compte Clé GMS

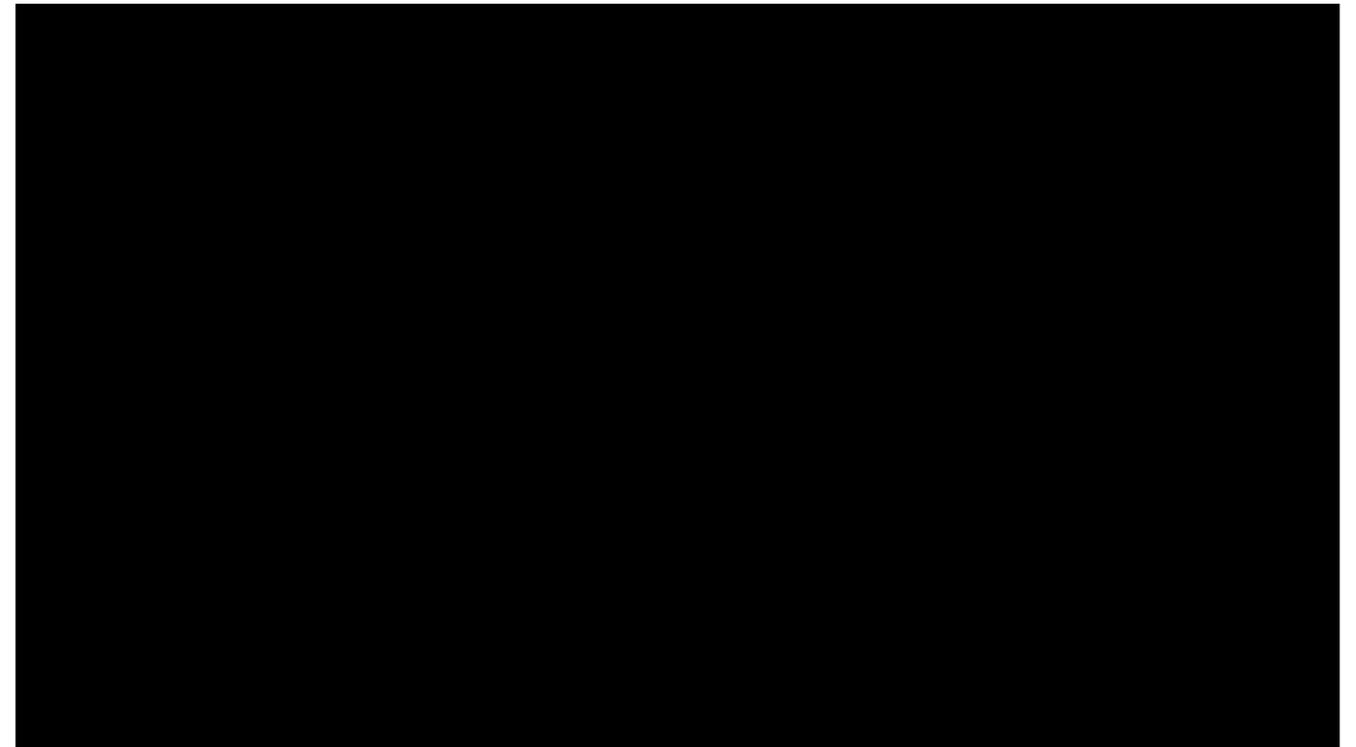
Tester et faire évoluer sa proposition de valeur employeur en continu

Indicateurs clés de réussite

 **Taux d'engagement** des salariés (sondages internes, turnover)

 **Attractivité des offres d'emploi** (nombre de candidatures spontanées)

 **Niveau d'adhésion des collaborateurs** aux valeurs affichées (feedback, enquêtes anonymes)



Salesforce



Products

Industries

Customers

Learning

Support

More ▾

[Contact Us](#)
1-800-664-9073



Login

Watch Demo

The 360 Blog

Top Stories

Roles ▾

Topics ▾

Industries ▾

Newsroom

Newsletter

Business as a Platform for Change

Volunteer Time Off Is the Perk Your Company Needs Now



L'expérience collaborateur : clé de l'engagement durable



- **Un collaborateur fidélisé est un collaborateur engagé** : Un employé qui se sent bien dans son entreprise est **62 % plus productif** (Harvard Business Review, 2024)
- **Les erreurs sur l'expérience collaborateur coûtent cher** : Un turnover élevé entraîne **des coûts de recrutement, de formation et une perte de savoir-faire** (Deloitte, 2024)
- **En période de crise, la fidélisation est un enjeu stratégique** : Plutôt que de subir des vagues de départs, mieux vaut anticiper et **renforcer le lien avec les équipes**



Le parcours collaborateur en 5 étapes

1. Attraction : la marque employeur & le recrutement

Le recrutement est un levier d'attractivité majeur : 75 % des candidats évaluent l'entreprise avant même de postuler (HelloWork, 2022)

Bonnes pratiques

- ✓ Afficher **une communication transparente** sur les valeurs, le mode de travail et la culture d'entreprise
- ✓ Proposer **des témoignages authentiques** de collaborateurs (ex : vidéos, articles, interviews)
- ✓ Être **visible sur les canaux pertinents** (LinkedIn, sites spécialisés comme Welcome to the Jungle)



Le parcours collaborateur en 5 étapes

2. Expérience candidat : fluidifier le processus de recrutement

40 % des candidats abandonnent un processus trop long et opaque (APEC, 2024)

Bonnes pratiques

- ✓ **Structurer un processus de recrutement en 3 étapes maximum**
- ✓ **Communiquer sur la grille salariale dès l'offre d'emploi**
- ✓ **Assurer un retour aux candidats sous un délais maximum** après un entretien



Le parcours collaborateur en 5 étapes

3. Onboarding : une intégration réussie pour un engagement durable

22 % des collaborateurs quittent leur entreprise dans les 45 premiers jours (HeyTeam, 2024)

Bonnes pratiques

- ✓ **Préparer l'arrivée en amont** : Mail de bienvenue, matériel prêt, accès aux outils
- ✓ **Désigner un mentor** pour accompagner la nouvelle recrue
- ✓ **Mettre en place un suivi à 30, 60 et 90 jours** pour s'assurer que l'intégration est réussie



Le parcours collaborateur en 5 étapes

4. Évolution et reconnaissance : un levier essentiel de rétention

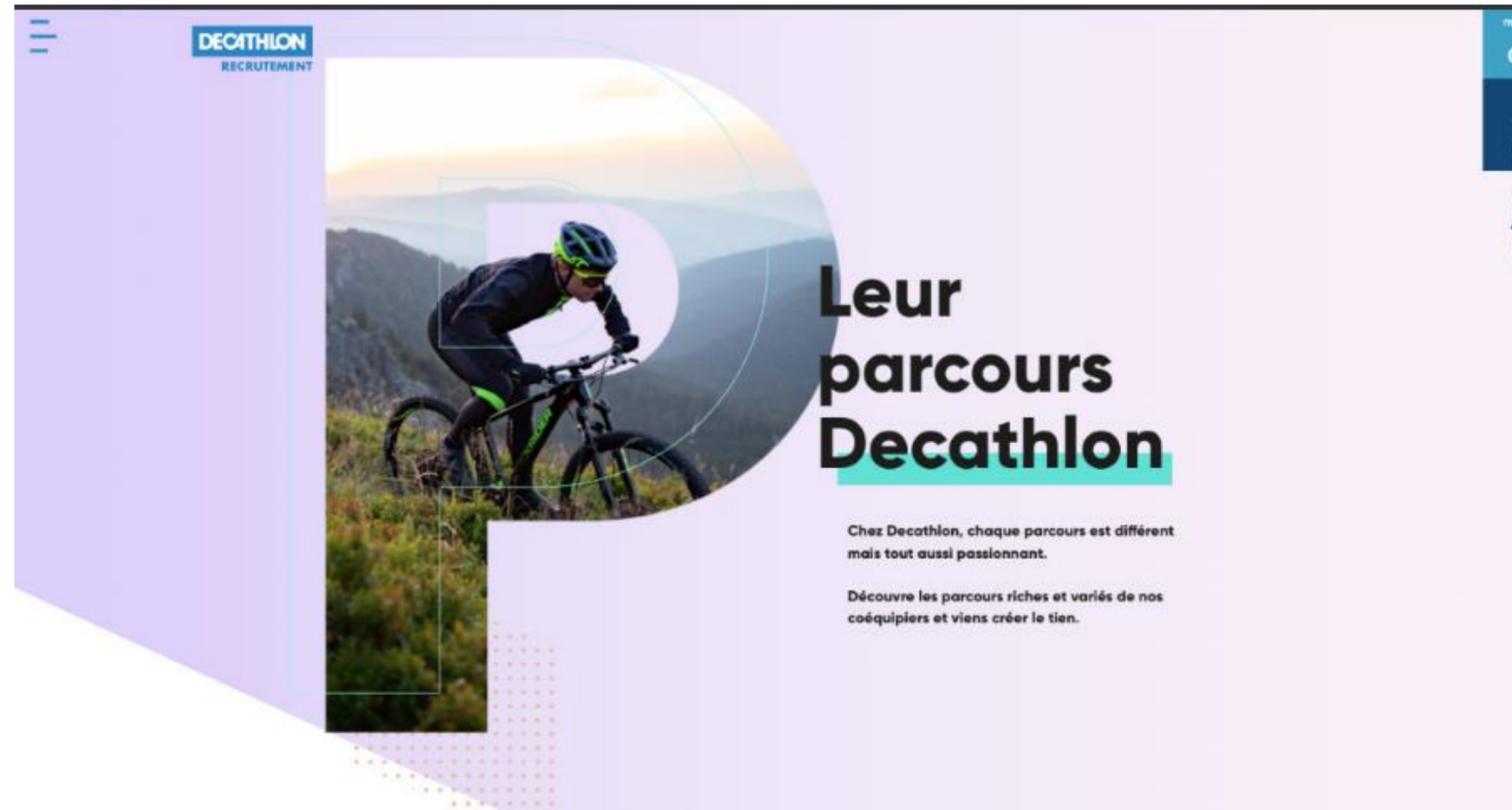
Seuls 40 % des salariés se disent engagés (Baromètre National de l'Engagement au Travail, 2024)

Bonnes pratiques

- ✓ Créer des **plans de carrière clairs et accessibles**
- ✓ Encourager la **mobilité interne**
- ✓ Valoriser le **feedback positif** et instaurer des **rituels de reconnaissance**
- ✓ **Communiquer avec transparence sur les critères d'augmentation et de promotion**
- ✓ Mettre en place un **programme de mentorat**



Déathlon



DECATHLON
RECRUTEMENT

Leur parcours Decathlon

Chez Decathlon, chaque parcours est différent mais tout aussi passionnant.

Découvre les parcours riches et variés de nos coéquipiers et viens créer le tien.

match to
2
offres d'emploi

Nous favorisons l'évolution des coéquipiers...

Promotion interne

- 100%** de nos leaders magasins sont issus d'une **promotion interne**.
- 50%** de nos leaders magasins actuels ont commencé par **un stage / une alternance / un CDD / CDI temps partiel**.
- 40%** de nos alternants **continuent leur aventure chez Decathlon**.

La promotion interne chez DECATHLON ? Encore un truc de RH et de marque employeur ?



Le parcours collaborateur en 5 étapes

5. Offboarding : transformer les départs en opportunités

38 % des salariés licenciés partagent un retour négatif sur leur ex-employeur
(Harris Interactive, 2024)

Bonnes pratiques

- ✓ **Organiser un entretien de sortie structuré**
- ✓ **Remercier officiellement la personne pour son travail**
- ✓ **Proposer de rester en contact via un réseau d'anciens collaborateurs**



McKinsey

Welcome to the McKinsey Alumni Center

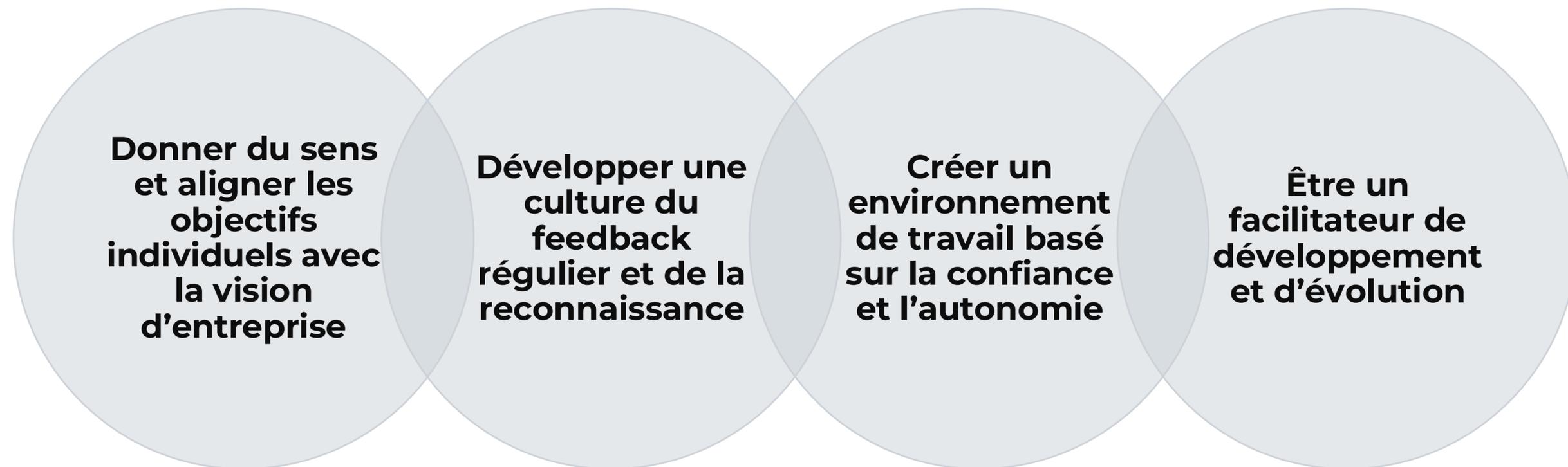
We are the firm's official platform to help our global network of former colleagues remain engaged with the firm, our knowledge, and each other.

Our alumni leverage this site to make, sustain, and build upon the close professional relationships they started while at the firm and to develop their skills and careers. Corporate recruiters may leverage this site to post jobs and search for candidates to fill roles.



Le rôle clé des managers dans l'engagement et la fidélisation

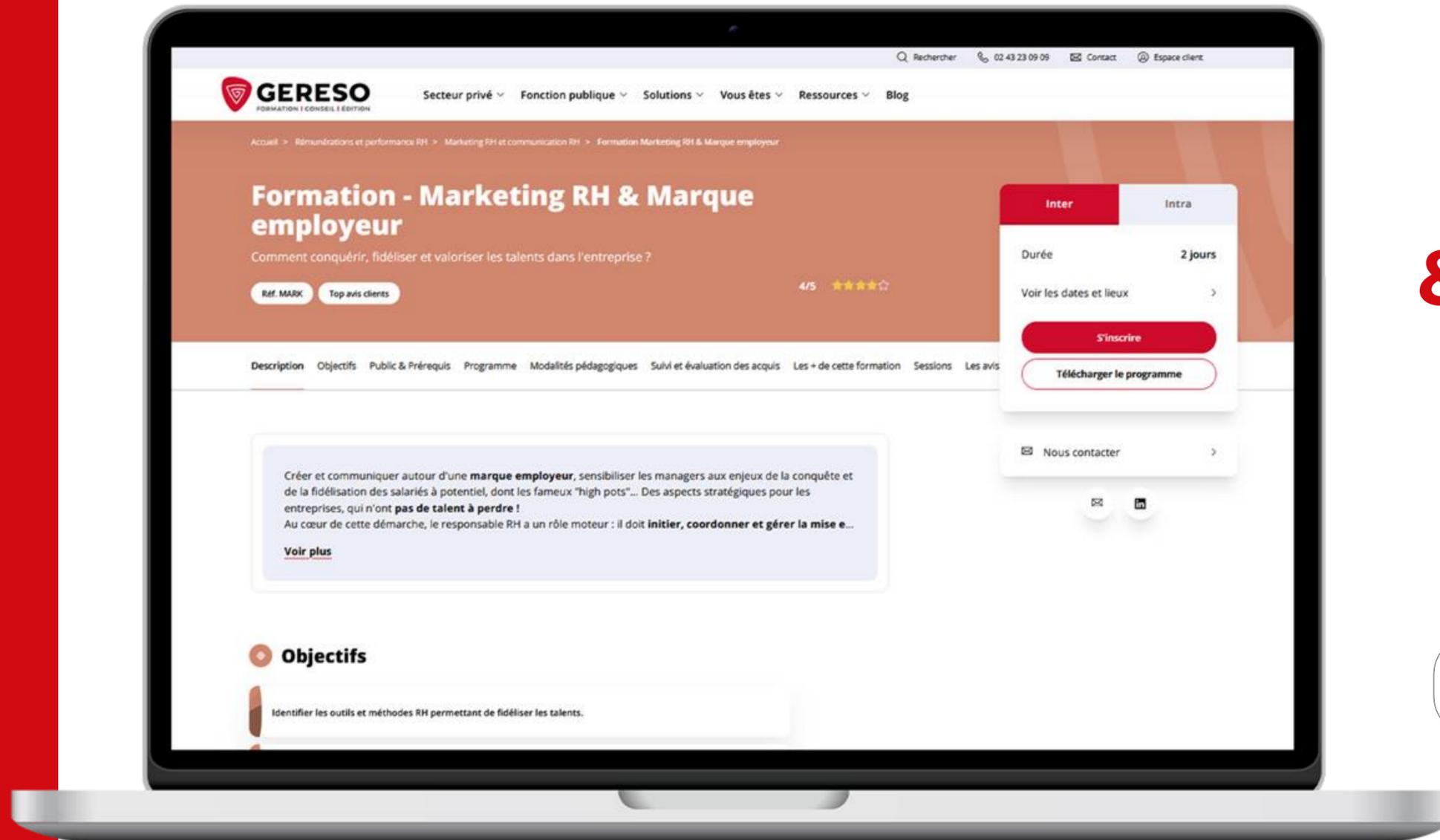
Les 4 missions essentielles du manager pour fidéliser ses équipes





QUESTIONS / RÉPONSES





Marketing RH & Marque employeur

www.gereso.com/MARK

MERCI À VOUS !



Gardons le contact
formation@gereso.fr

