



Mettre en valeur son offre employeur

ET SI VOUS VALORISIEZ CE QUE VOUS FAITES DÉJÀ ?

C'EST QUOI ?

L'offre employeur vise à **identifier ce qui fait la valeur de votre entreprise pour vos salariés** et savoir la formaliser pour la communiquer et la présenter aux candidats.

POURQUOI ?

Pour fidéliser et attirer des candidats, il est important d'identifier ce que vous leur proposez (votre « promesse employeur ») afin de donner du sens à l'action et de projeter les candidats dans leur futur environnement. Cela limite également les déceptions ou les erreurs de recrutement en validant l'adéquation entre votre offre employeur et les besoins et attentes des candidats (exprimés ou non exprimés).

LES RÉSULTATS

Formaliser votre promesse employeur et la communiquer apporte plusieurs bénéfices à votre entreprise :

- › **Valoriser ce que vous faites et ce que vivent vos collaborateurs** auprès des candidats pour leur donner envie de vous rejoindre.
- › **Permettre aux candidats de mieux vous connaître et de se projeter** dans leur futur environnement de travail et leur avenir au sein de votre entreprise.
- › **Vendre votre entreprise et séduire les candidats** lors des entretiens de recrutement.
- › **Fidéliser les candidats recrutés** dans la durée (notamment limiter le turn over durant ou juste après la période d'essai).

ILS L'ONT DÉJÀ FAIT !

DECATHLON





Mettre en valeur son offre employeur

ET SI VOUS VALORISIEZ CE QUE VOUS FAITES DÉJÀ ?

PETITES ASTUCES
GRANDS RÉSULTATS !

Ce qu'il faut retenir :

- › Mettez en cohérence et en exergue tout ce que vous faites pour vos collaborateurs donner envie, séduire les candidats
- › Toutes les entreprises ont quelque chose à proposer ! Identifiez-le et osez vendre votre entreprise comme vous le faites auprès de vos clients !
- › Formulez une offre employeur compréhensible et « juste » afin de limiter les erreurs de recrutements et les inadéquations candidats / entreprise.
- › Promettez ce que vous pouvez tenir afin de créer une expérience positive, ne pas décevoir.

COMMENT FAIRE ?

Les étapes suivantes sont développées dans la suite du document :

1. Identifier ce que vous faites
2. Structurer votre promesse employeur
3. Partager avec les candidats



Mettre en valeur son offre employeur

ET SI VOUS VALORISIEZ CE QUE VOUS FAITES DÉJÀ ?

1- Identifier ce que vous faites

 Fiche **Outil N°3**

Kit Marque Employeur

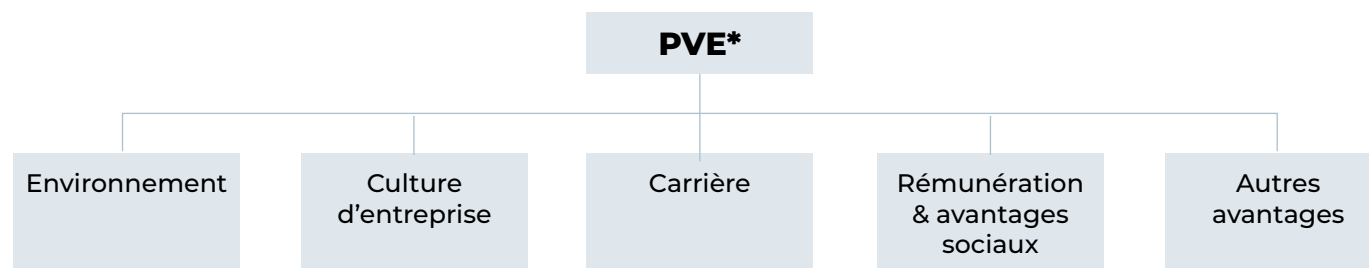
 Fiche **Outil N°1**

 Fiche **Outil N°5**

Identifiez ce que vous faites signifie faire l'inventaire de vos pratiques existantes. Nous vous proposons pour cela de vous baser sur la proposition de valeurs employeur (PVE). Elle est composée de 5 piliers :

- › Environnement = organisation des équipes, rôles et responsabilités (autonomie, polyvalence...), conditions de travail (locaux, équipements, protections,...), ambiance (projets, challenges, animations...)
- › Culture d'entreprise = projet d'entreprise, valeurs, rituels et événements festifs (repas de Noël, départ en retraite, médaille du travail...), engagements sociétaux (partenariat sportif & culture, association d'insertion...)
- › Carrière = évolution de vos collaborateurs et leur employabilité (Intégration, formation, mobilité, évolution...)
- › Rémunération & Avantages Sociaux = aspects financiers directs et indirects (tickets restaurants, chèque vacances, ...)
- › Autres avantages = avantages organisationnels et matériels hors financier (RTT, Congés, télétravail, ...)

Pour vous aider à identifier ce qui fait votre valeur et la formaliser, aidez-vous de la fiche outil « Promesse employeur ».



** Proposition de Valeur Employeur*



Mettre en valeur son offre employeur

ET SI VOUS VALORISIEZ CE QUE VOUS FAITES DÉJÀ ?

2- Structurer votre « promesse employeur »

Fiche **Outil N°3**

Fiche **Méthode N°1**

Fiche **Méthode N°4**

Il faut rester vigilant et **ne prendre en considération que ce qui s'inscrit dans le temps et est destiné à tous les collaborateurs**. Pour cela il vous suffit sur chaque thème de l'EVP de vous poser les questions suivantes :

- › Est-ce un engagement à destination et accessible à tous mes collaborateurs ?
 - Si oui, vous l'intégrez à votre promesse employeur ;
 - Si non, vous ne l'intégrez pas. Ce sont soit des exceptions soit des engagements adressés à certaines populations (cadres, managers...).

Votre promesse dite « générale » a pour vocation d'être partagée avec le plus grand nombre pour faire la différence par rapport aux autres entreprises : site internet, annonces emploi...

Ex : Decathlon affiche la formation de ses coéquipiers car tous les collaborateurs ont accès à un parcours de formation personnalisé et continu.

Les engagements plus spécifiques servent à personnaliser l'entretien avec les candidats en fonction du poste visé, de leur potentiel et de leur parcours. C'est ce que l'on appelle la « promesse employeur spécifique ».

Ex : Decathlon ne s'engage ni dans la mobilité ni dans l'évolution, mais communique sur les possibilités. Ces deux sujets s'adressant à certaines personnes selon les aspirations propres à chacun et leurs capacités.

Pour vous aider, nous vous invitons à regarder la fiche outil opérationnelle « promesse employeur », et les fiches méthodes « présenter son entreprise » et « optimiser mes recrutements ».

Vous n'êtes pas obligé d'adresser tous les sujets, il est important de mettre en avant ce qui est fait et non ce que vous souhaitez pour ne pas survendre votre entreprise et faire des promesses que vous ne pourriez tenir. De plus, **expliquez pour chaque action ou atout quel en est le sens** : pourquoi formez-vous vos collaborateurs ? Pourquoi avez-vous un parcours d'intégration ?.... Vous redonnerez ainsi de la valeur à l'existant.



Mettre en valeur son offre employeur

ET SI VOUS VALORISIEZ CE QUE VOUS FAITES DÉJÀ ?

3- Partager avec les candidats

Votre promesse employeur doit être présentée dans l'entretien avec les candidats. C'est soit le dirigeant, soit le RH soit le manager qui va la présenter, en fonction des personnes rencontrées.

Elle intervient après que vous ayez posé les questions aux candidats visant à comprendre leurs attentes et leur projet, telles que :

- Quelles sont vos attentes envers votre employeur ?
- Qu'est-ce qui vous a attiré vers notre entreprise / dans cette annonce ?
- Qu'est-ce qui vous séduit le plus dans notre entreprise ?
- Quelles sont vos aspirations professionnelles ? Qu'attendez-vous ?
- Ou vous voyez-vous dans 3 ans ?
- Etc.

Une fois ces questions posées vous pouvez identifier si votre « offre employeur » répond aux attentes du candidat, et la présenter en fonction de ses besoins exprimés.

Si votre « offre employeur » ne correspond pas aux attentes du candidat il est important d'en discuter à ce stade pour éviter les erreurs de recrutement et négocier si besoin.