Nantes Métropole

Nantes Métropole RSE

Marque employeur responsable

Les tendances pour attirer, recruter, intégrer et fidéliser les collaboratrices et collaborateurs

entreprises.nantesmetropole.fr

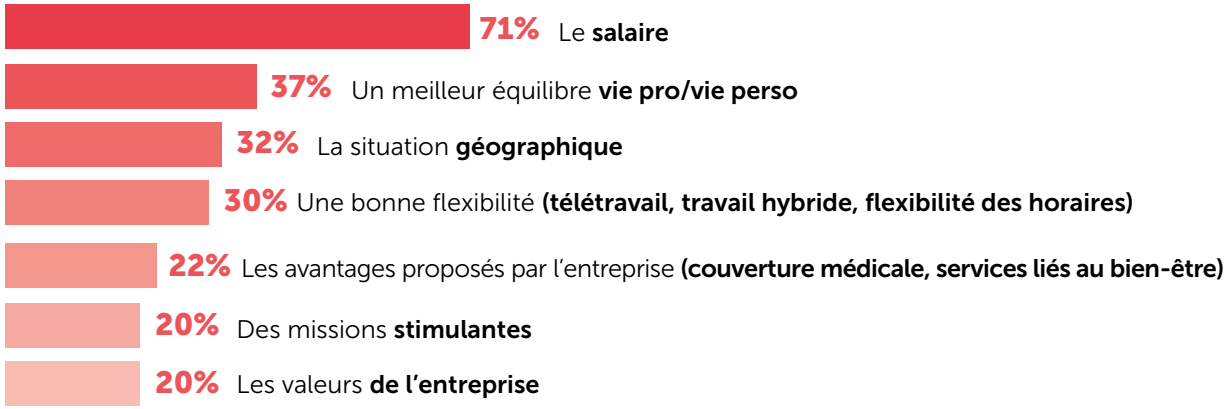
Ce livrable est issu d'un groupe de travail de la plateforme RSE sur le sujet de la marque employeur responsable (2021). Il a été actualisé en 2023 dans le cadre d'une expérimentation auprès d'entreprises du numérique. Merci à toutes et tous pour vos contributions !

02 40 99 48 48

Appel gratuit depuis un poste fixe – du lundi au vendredi – 9 h à 18 h

Attirer

Quels critères vous feraient choisir une entreprise plutôt qu'une autre ?



Source : Enquête Robert Half menée en novembre 2022 auprès d'un échantillon représentatif de 1 000 salariés français

Préconisations

Rémunération

- Indiquez aux candidats une fourchette de rémunération sur vos offres

Valeurs

- Affichez vos valeurs : vécues, spécifiques et démontrées dans les situations de travail précises
- Communiquez de façon authentique et en cohérence avec vos pratiques internes

Emplacement géographique

- Valorisez le territoire d'implantation de votre entreprise : qualité de vie, diversité de services, modes de transport et mobilité

Produits et services

- Valorisez vos expertises et savoir-faire
- Mettez en avant l'impact social et environnemental positif de vos produits et services

OUTILS & BONNES PRATIQUES

> Formaliser la raison d'être et les valeurs de l'entreprise

> Mettre en place un système de cooptation avec des règles claires et formalisées (attention cependant à diversifier les sources de recrutement pour favoriser l'inclusion)

> Créer une rubrique carrière dédiée sur le site internet avec les actualités, annonces

> S'assurer régulièrement que les valeurs soient toujours bien incarnées en interne

> Proposer aux collaborateurs qui vous rejoignent de les aider à trouver un logement sur le territoire (exemple : plateforme Switch up)

> Faire témoigner des salariés sur leur métier et leur quotidien pourquoi pas en vidéos (sur votre site, page entreprise APEC, Pôle Emploi, Welcome to the Jungle...)

> Organiser des journées «portes ouvertes» et participer aux salons emplois

> Mettre en avant les labels ou évaluations obtenus (Planet'RSE, Lucie, Great Place to Work, label Diversité, Choose my company, Engagé RSE, Bcorp...)

> Devenir une Entreprise Accueillante

> Utiliser les supports de marketing territorial qui présentent votre territoire

Recruter

Dans le processus de recrutement, ce qui est important pour les candidates et candidats

66%

estiment très important de recevoir un message de **réception de candidature**

73%

estiment très important de recevoir un message **si la candidature n'est pas retenue**

88%

trouvent important de recevoir un message **expliquant les étapes de ce process et le contenu des entretiens**
(plus de la moitié des recruteurs ne le font pourtant pas)

Source : Hellowork « ENQUÊTE : LE RECRUTEMENT EN 2022 »

Préconisations

- Réfléchissez à l'expérience candidat comme on réfléchit à l'expérience client
- Soyez transparent et sincère sur le poste
- Présentez dès le début, les étapes du processus de recrutement
- Apporter une réponse à tous les candidats

OUTILS & BONNES PRATIQUES

> Présenter l'entreprise et/ou l'offre sous format vidéo, page internet, illustrations...

> Contacter les candidats non sélectionnés pour les entretiens et les remercier d'avoir postulé, si possible en leur expliquant les raisons de leur non-sélection

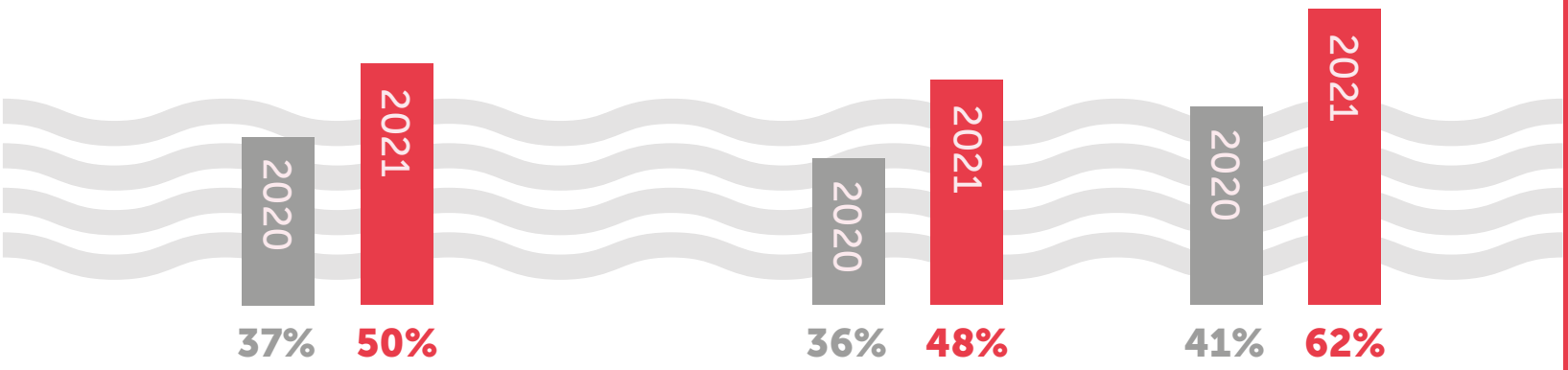
> Contacter les candidats non retenus après l'entretien pour leur expliquer les raisons et les remercier

> Prendre en charge tout ou partie des frais de déplacements pour les entretiens

> Utiliser un outil de diffusion et de gestion des recrutements (Exemple : La cantine dans le secteur du numérique)

Recruter

Part des entreprises estimant que leurs recrutements de cadres ont été difficiles



Ensemble **des entreprises**

PME **(10 à 249 salariés)**

ETI/GE **(250 salariés et plus)**

Source : Enquête enquête Apec 2022

Préconisations

- Permettez de postuler sous différentes formes y compris classique
- Cherchez à mettre les candidats à l'aise
- Apportez des éléments concrets pour permettre aux candidats de se projeter dans l'entreprise (perspectives d'évolutions, organisation/conditions du travail, construction de la rémunération)
- Faites-vous accompagner pour recruter soit en interne (ressource dediée) et/ou en externe (cabinet de recrutement)
- Valorisez autant les compétences personnelles (soft skills) que les compétences techniques (hard skills)
- N'hésitez pas à expérimenter des méthodes alternatives au recrutement et à recruter dans la diversité et l'inclusion

OUTILS & BONNES PRATIQUES

> Proposer la possibilité de postuler en ligne sur des plateformes de recrutement et sous différents formats ; vidéo, dessin...

> Organiser l'entretien dans un lieu convivial : salon, café...

> Faire visiter les locaux et présenter l'équipe

> Valoriser les engagements bénévoles des candidats via la Charte du recruteur citoyen et le CV citoyen de la Jeune Chambre Économique

> S'inspirer des méthodes de recrutement appréciatif

> Se rapprocher des structures qui peuvent vous aider pour recruter dans la diversité et l'inclusion : ATDEC, FACE, Entreprises pour la Cité, Escalade Entreprises, Entreprises dans la cité, Mozaik RH...

Intégrer

Il est primordial de travailler sur le processus d'intégration des salariés

près de 20% des collaborateurs démissionnent au cours de leurs 3 premiers mois de présence dans l'entreprise

Étude Ideuzo 2022

Préconisations

Environnement de travail

- Facilitez l'intégration du nouvel arrivant
- Mettez à disposition du matériel et des équipements de qualité et responsable (exemple : favorisez le réemploi)
- Formalisez votre processus d'onboarding (parcours du nouveau salarié)

OUTILS & BONNES PRATIQUES

> Mettre en place un livret d'accueil en ligne (plus facile pour la mise à jour) avec toutes les informations clés

> Soignez également l'accueil et l'intégration des stagiaires et alternants

> Proposer à chaque nouvel arrivant une marraine ou un parrain dans l'entreprise

> Organiser un déjeuner convivial avec l'équipe le premier jour du nouvel arrivant

> Proposer la rédaction d'un rapport d'étonnement à tous les nouveaux arrivants

> Mettre en place des points réguliers avec le manager pour s'assurer du bien être du nouveau salarié dans son poste

Fidéliser

La question du sens, un sujet devenu essentiel

90% des salariés jugeaient essentiel ou important **que leur entreprise "donne un sens à leur travail"**

- **55%** essentiel
- **35%** important

Source : CESI et les Echos 2021

Préconisations

Améliorer l'expérience collaborateur : bien faire (son travail), bien être (dans son travail), bien grandir (progresser dans son travail)

Environnement de travail

- Favorisez la flexibilité du travail
- Réfléchissez à l'aménagement des locaux
- Mettez en place une politique de Qualité de Vie au Travail

Management

- Impliquez les collaborateurs dans les projets d'entreprises
- Apportez de la reconnaissance et de l'écoute aux collaborateurs
- Favorisez la prise d'initiatives et la prise de risques (intrepreneuriat)

OUTILS & BONNES PRATIQUES

> Déployer le télétravail et le nomadisme

> Aménager vos locaux en fonction des usages : bureaux de concentration, espaces de convivialité, salles de créativité, espaces de production...

> Favoriser les temps d'échanges : entretiens réguliers, ateliers participatifs, séminaires d'équipe

> S'inspirer de bonnes pratiques managériales : événement Fabrique du changement par exemple

> Définir un plan de formation

> Encourager le mentorat

Fidéliser

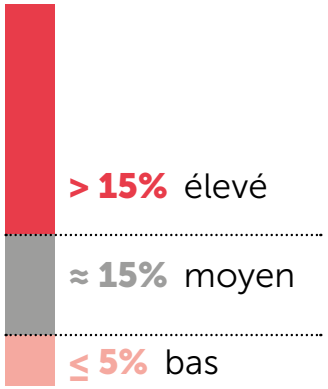
Le turnover, un phénomène très coûteux pour l'entreprise

Le coût d'un mauvais recrutement (départ avant 12 mois) engendrerait, en moyenne, entre

45 000 euros et 100 000 euros

de pertes directes et indirectes pour l'organisation

Le taux de turnover



Le taux de rotation moyen serait d'environ 15%, tous secteurs d'activité confondus. Un turnover de 5% serait ainsi considéré comme bas.
À l'inverse, un taux de renouvellement dépassant 15% pourrait être tenu pour élevé.

Source : Cabinet Hays

Préconisations

Management

- Apportez du sens aux missions et projets
- Favorisez la transversalité des services
- Accompagnez leur évolution y compris leur départ de la structure

Salaires / primes

- Soyez transparent sur la politique de rémunération
- Proposez d'autres types d'avantages (mécénat de compétences, forfait mobilité durable, crèche d'entreprise...)
- Proposez l'actionnariat salarié

OUTILS & BONNES PRATIQUES

> Structurer la communication interne (réseau social interne - lettre d'informations - boîte à idées)

> Faire témoigner les salariés qui sont partis puis revenus dans l'entreprise

> Proposer à vos collaborateurs de faire du mécénat de compétence via la Maison de l'Emploi de la métropole nantaise

Merci aux contributrices et contributeurs

du groupe de travail initial (2019), pour leur engagement et leurs regards précieux sur cette thématique

Laurent GRANCON | **CMA**
Xavier DEMASSOL | **Pôle Emploi**
Véronique QUERE | **CCI**
Karine GINGREAU | **Nantes Métropole**
David LEMOINE | **APEC**
Sébastien BOLLE et Kevin REMOND | **CFE-CGC**
Isabelle NOURY | **CPME**
Christophe BULTEL | **26000 de l'Ouest | Comité 21**
Cindy PAJOT | **ATDEC**
Magali COURTIAL | **JCE**
Audey BRULLON | **Lamacompta**
Sébastien GIRAUD | **Majorelle RH**
Claire BERTIN | **Pro Bono Lab**

Et aux entreprises du numérique (2022-2023) qui ont permis d'actualiser le livrable

Océane BAHON | **Jujotte**
Benoit SÉNÉCHAL | **Makina Corpus**
Ronan CASSIN | **Uman IT**
Catherine IMBAULT et Alice VALAC | **Keepcod**
Ainsi que Marie-Andrée JOULAIN | **APEC**
pour son expertise !

Retrouvez les informations sur notre site ressource

entreprises.nantesmetropole.fr

DG à l'information et à la relation au Citoyen Nantes Métropole - Réf. dossier DGIRC 2023-02-0000 - © AdobeStock/Unsplash - Réalisation : Duplijet

Nantes Métropole
2 cours du Champ-de-Mars
Nantes 44923 CEDEX 09
Tél. : 02 40 99 48 48