- Introduction

- Parlons marketing
  - Vision
  - Promesse
  - Expérience

- Définir sa stratégie de communication marque employeur
  - **Introduction**
  - **Evolution du web et enjeux RH**
  - **Pourquoi travailler chez vous?**
  - **Process RH**
    - **Plan de succession**
    - **Connaitre ses effectifs**
    - **Marque employeur**
    - **Recrutement**
    - **Intégration**
  - **Futur des RH**

- Communication de marque

- Conclusion

#TransfoNum : une déferlante technologique

Bouleversement des modèles d'affaires

Course à la transformation pour délivrer et réajuster les produits et services le plus vite possible

Transformation des modes de production, des tâches et des manières de travailler

Un nouveau rapport au travail

La disruption de la règle des 3 unités du salariat

TEMPS

Éclatement de la frontière vie privée/vie pro et phénomène d'hyperconnexion

71 %

des salariés utilisent leur smartphone à des fins professionnelles

LIEU

Un travail plus virtuel, plus nomade et plus flexible

37 %

des actifs utilisent au quotidien les outils numériques pro hors temps de travail

ACTION

Flexibilisation du travail et demande d'autonomie

24 %

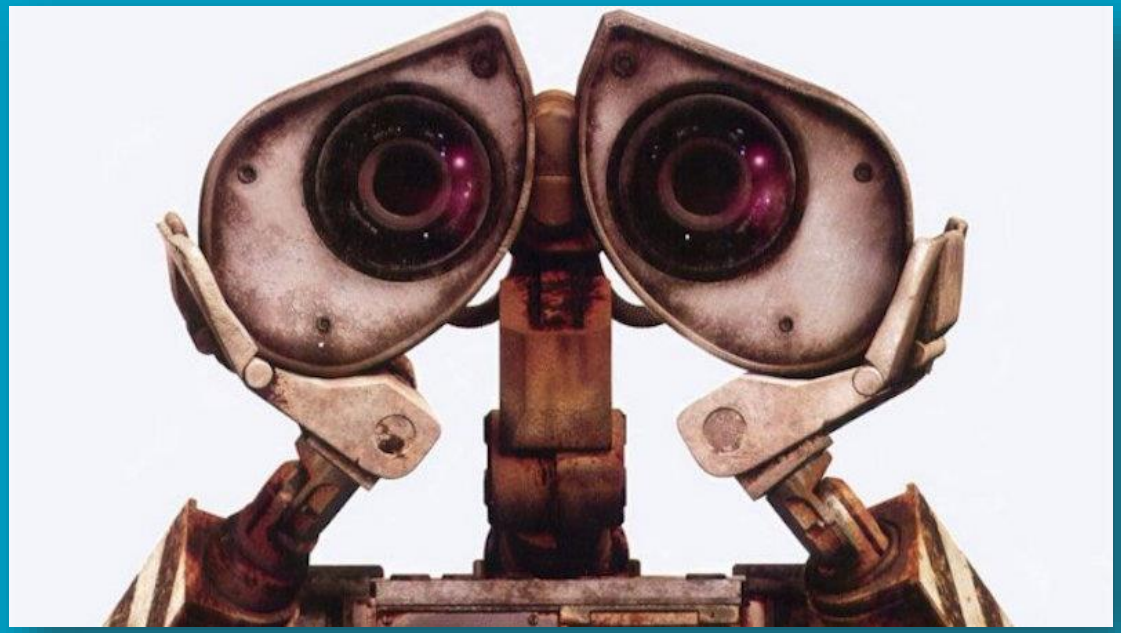
des salariés pratiquent le télétravail

> Baromètre Edenred Ipsos 2015, Bien-être et motivation des salariés
> Etude Ipsos pour Revolution@Work, Octobre 2016

Impact de la robotisation

9% des emplois présentent
un risque élevé d'automatisation

+70% des tâches substituables



Compétences clés du travail de demain

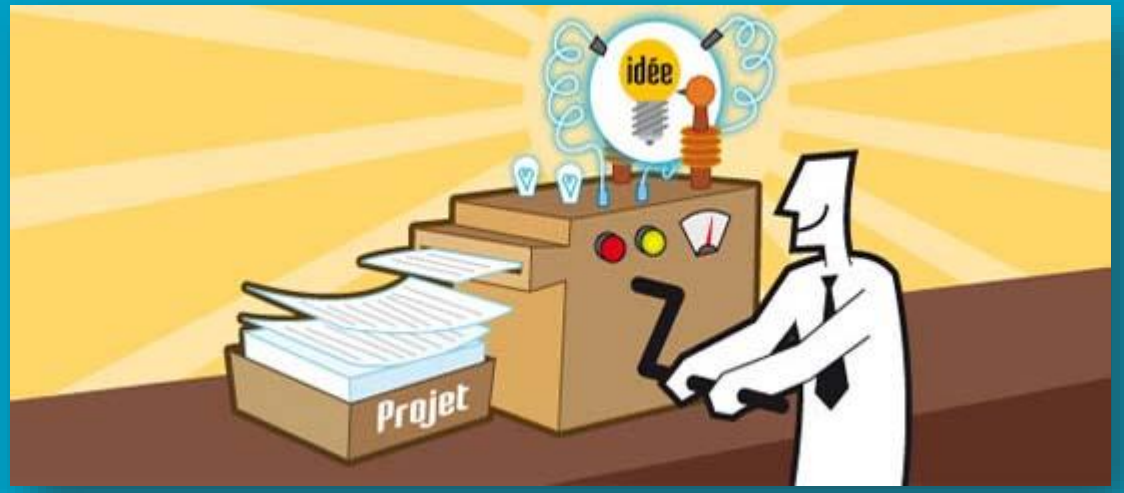
Compétences comportementales…

Analyse critique

- Faire face à la complexité des cas rencontré
- Analyser rapidement les paramètres
- Et les compétences

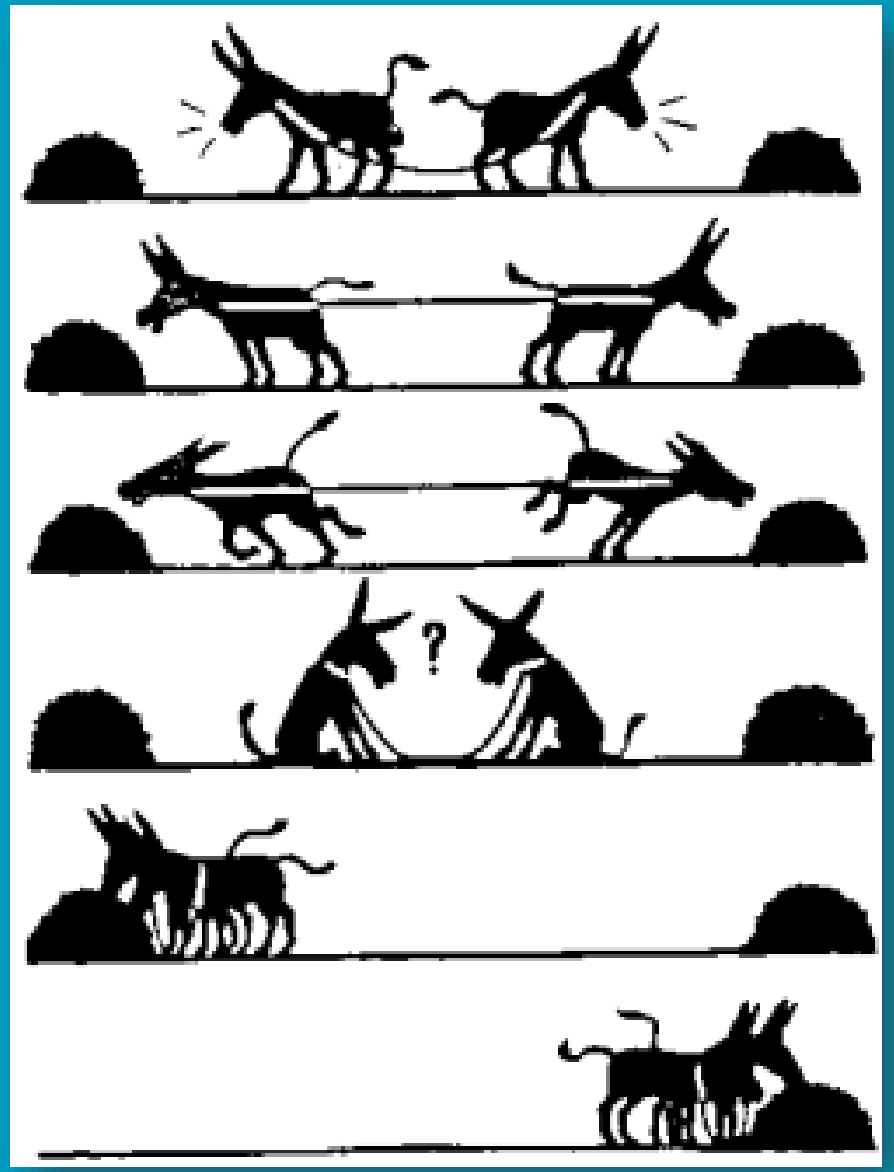
Créativité

- Inventer des solutions
- Automatiser
- Gagner du temps
- Soyez fenian



Coopération

- Comprendre l’autre
- Travailler en équipe
- Intelligence de situation
- Intelligence politique

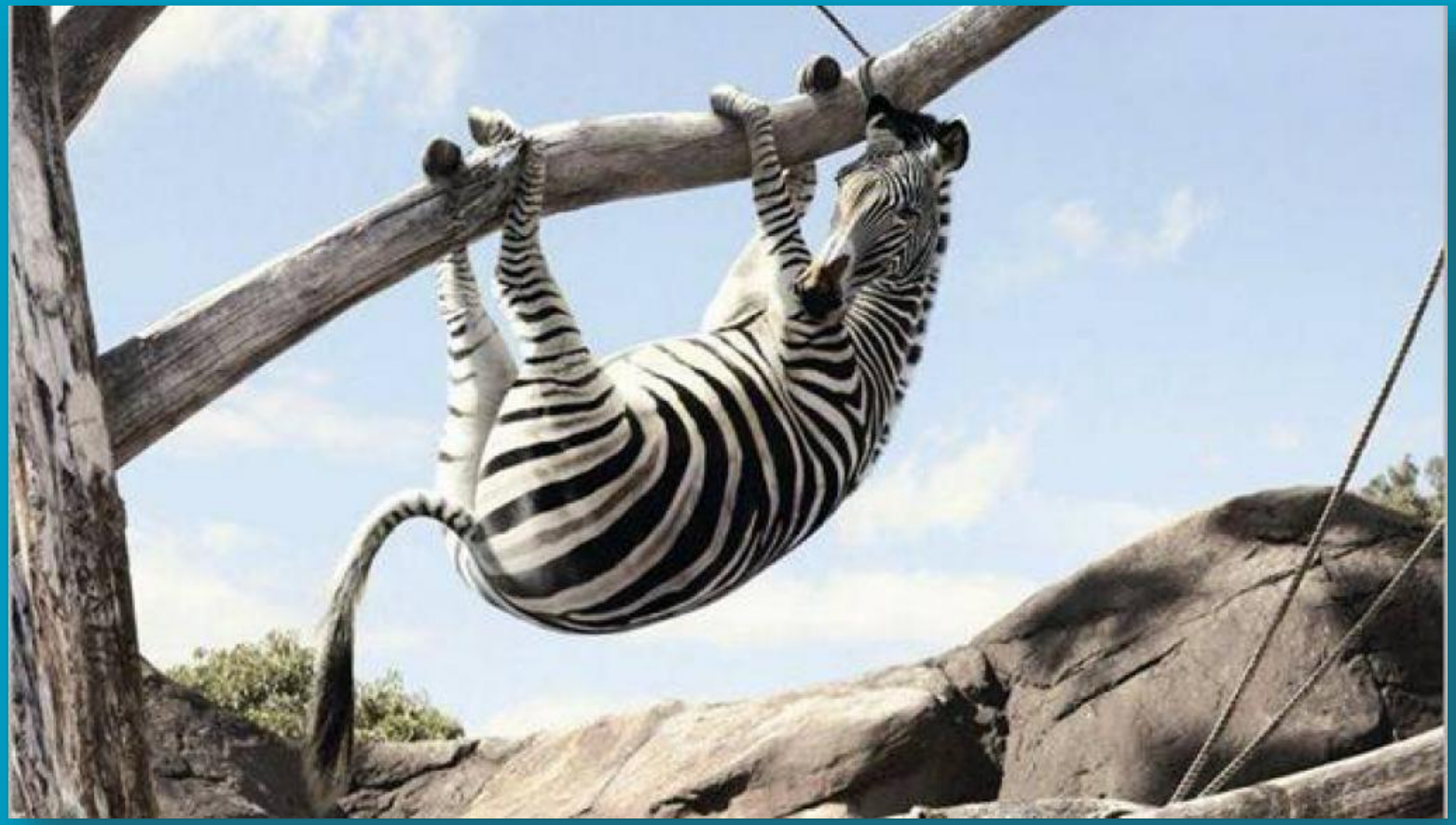


Communication

- Comprendre l’autre pour lui transmettre un message
- Comprendre les motivations des autres acteurs
- Faire passer le changement

En soutien de compétences techniques

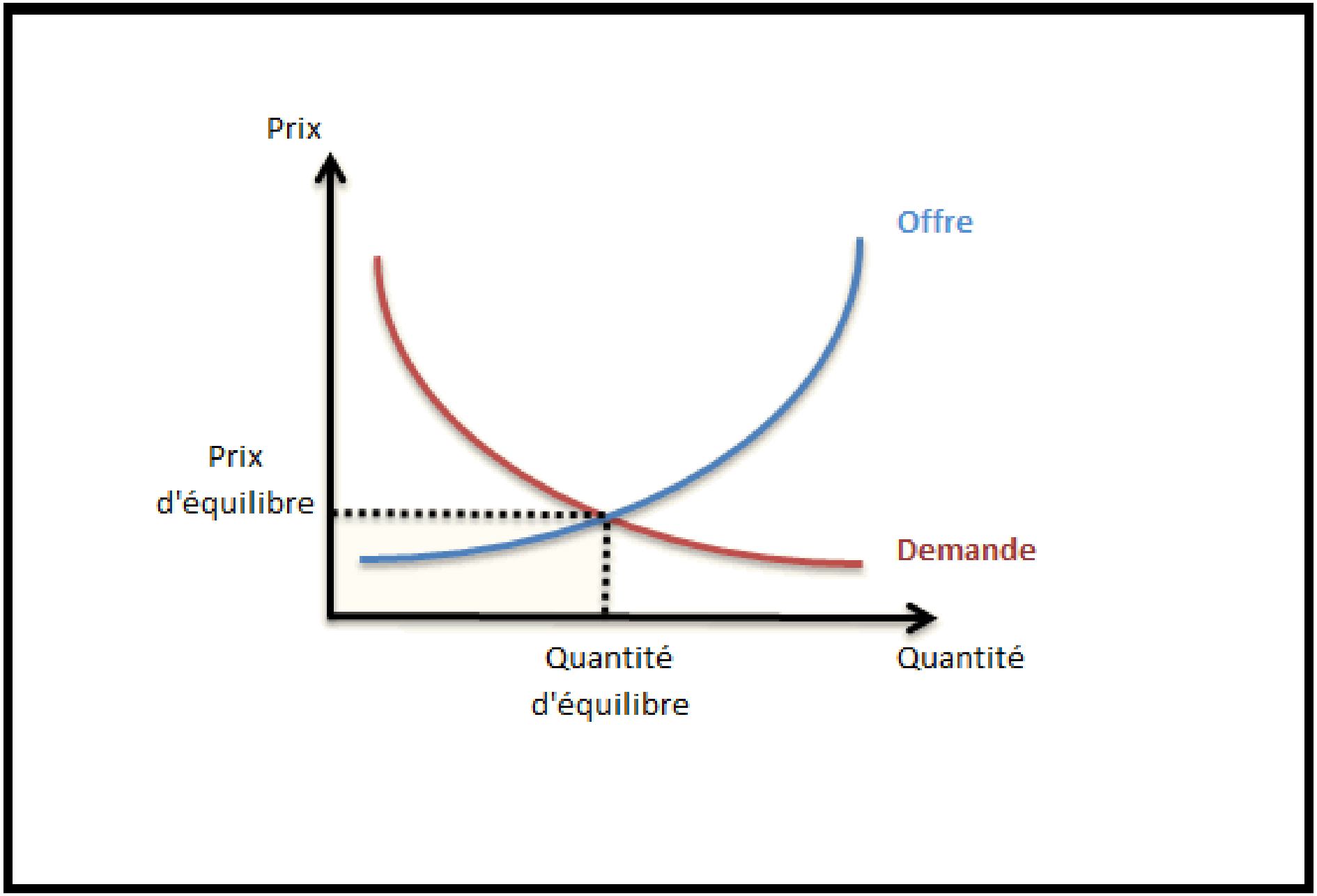
Et de votre adaptabilité…



Pourquoi irais-je travailler chez vous?

Qu’avez-vous à leur offrir?

pôle emploi


Prix
Offre
Prix
d'équilibre
Demande
Quantité
d'équilibre
Quantité

Top 10 des métiers qui recrutent le moins

Rang	Métier
1	Opérateur industrie textile
2	Documentaliste
3	Psychologue
4	Animateur socioculturel
5	Professeur d'EPS
6	Journaliste
7	Hotesse de l'air / Steward
8	Architecte BTP
9	Employé de banque
10	Hôtesse de caisse

Qapa.fr

Infographie LE FIGARO

L'enquête BMO

Chaque année, Pôle emploi adresse un questionnaire à plus de 1,6 million d'entreprises afin de connaître leurs besoins et leurs difficultés de recrutement par secteur d'activités et par bassin d'emplois. Les métiers en tension sont les métiers qui peinent à recruter. Selon l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) réalisée par Pôle emploi et le Crédoc, près de 33% des recrutements sont jugés difficiles par les employeurs.

Leguidedesmetiers.com

diplôme d'ingénieur et ayant au cours de sa formation...

Directrice, Directeur Maison de retraite
Quel est le parcours professionnel idéal pour devenir Directeur de Maison de retraite ? Devient-on Directeur de maison de retraite directement et rapidement en sortant de l'école ou de l'université ? Il est possible de...

Dirigeant de PME du BTP
Comment présenter ce profil qui, de fait, est celui du « patron» d'une entreprise du Bâtiment et des Travaux – publics – entreprise d'une taille petite ou moyenne? Sommes nous en face...

Employé Traiteur
Professionnel /elle Diplômé/ée. Cette personne sera capable auprès d'un traiteur et sous sa responsabilité d'effectuer des tâches de préparation des plats cuisinés et d'en assurer la...

Garçon de restaurant, Serveur, Serveuse
Serveur, Serveuse de restaurant. Emploi souvent occupé à temps partiel. Job d'été pour des étudiants; Mais attention pas seulement, une véritable formation permet d'exercer professionnellement à...

Maçon Coffreur
Femme, Homme - Opérationnel sur chantiers de construction d'immeubles d'habitation ou de bureaux ainsi que sur de nombreux chantiers de construction de bâtiments industriels ou de construction d'ouvrages de travaux...

Maçon du bâti ancien
Quelques mots sur le métier de maçon : Métier reconnu comme exigeant du point de vue des conditions physiques de ceux qui l'exercent. Métier du gros œuvre de la construction qui consiste à...

Mécanicien Automobile
Homme, Femme; Mécanicien qualifié ayant au minimum un CAP capable d'intervenir - sous l'autorité d'un chef d'atelier - dans un garage (concession, garage indépendant, réseaux) et d'effectuer dans les...

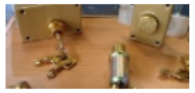
Menuisier Aluminium
Homme, femme Le titre professionnel de technicien(ne) en menuiserie aluminium verre et matériaux de synthèse, option production, option chantier, est désormais inscrit au répertoire national de certification...

Négociateur, Négociatrice technico commercial
Profil d'un homme ou d'une femme disposant d'une expérience professionnelle dans les relations commerciales, expérience intégrant les connaissances techniques relatives à des équipements, à du...

Opérateur Industriel - Travail des viandes

Poseur Poseuse de compteurs Linky
Technicien – Technicienne; Une activité professionnelle qui a le vent en poupe. Sans aucun doute ! Qu'on en juge par les informations qui suivent:35 millions de compteurs électriques 'intelligents'...

Responsable Technique en Rénovation Énergétique de logements
Profil professionnel d'actualité qui s'impose depuis 2014 - 2015 comme acteur dans le cadre du plan PREH – Plan de Rénovation Energétique de l'Habitat et qui, plus largement encore, doit être...



Serrurier Métallier
Homme, Femme; Professionnel d'atelier et de chantier capable d'assurer la préparation et la fabrication d'ensembles métalliques que l'on rencontre notamment dans la construction et le bâtiment....

Solier Moquettiste
Ouvrier, Ouvrière capable d'exécuter sur chantiers professionnels ou privés les travaux de dépose de revêtements, de préparation des sols (ou escaliers) et de découpe puis pose des revêtements...

Surveillant de l'administration pénitentiaire
Le site du ministère de la justice nous présente d'une façon très intéressante et complète ce métier de «gardien de prison» autre appellation plus courante de cette...

Technicien d'études Bâtiment - Option Dessin de projet
Technicien, Technicienne d'études du bâtiment option dessin de projet. Professionnel capable de réaliser l'étude de la construction d'un bâtiment soit seul, soit en équipe en fonction...

Technicien de l'intervention sociale et familiale
Technicienne de l'intervention sociale et familiale. Un site à consulter pour de nombreuses informations utiles celui d e l' ONISEP Ancienne appellation: Travailleuse familiale. Si aucun diplôme n'est requis pour...

Technicien en solutions d'impression et de gestion de documents
Femme; Homme; En capacité d'installer, de dépanner, de réparer du matériel de reprographie et de duplication (imprimante de bureau, imprimante laser, photocopieur multifonctions couleur; matériel de moyenne et...

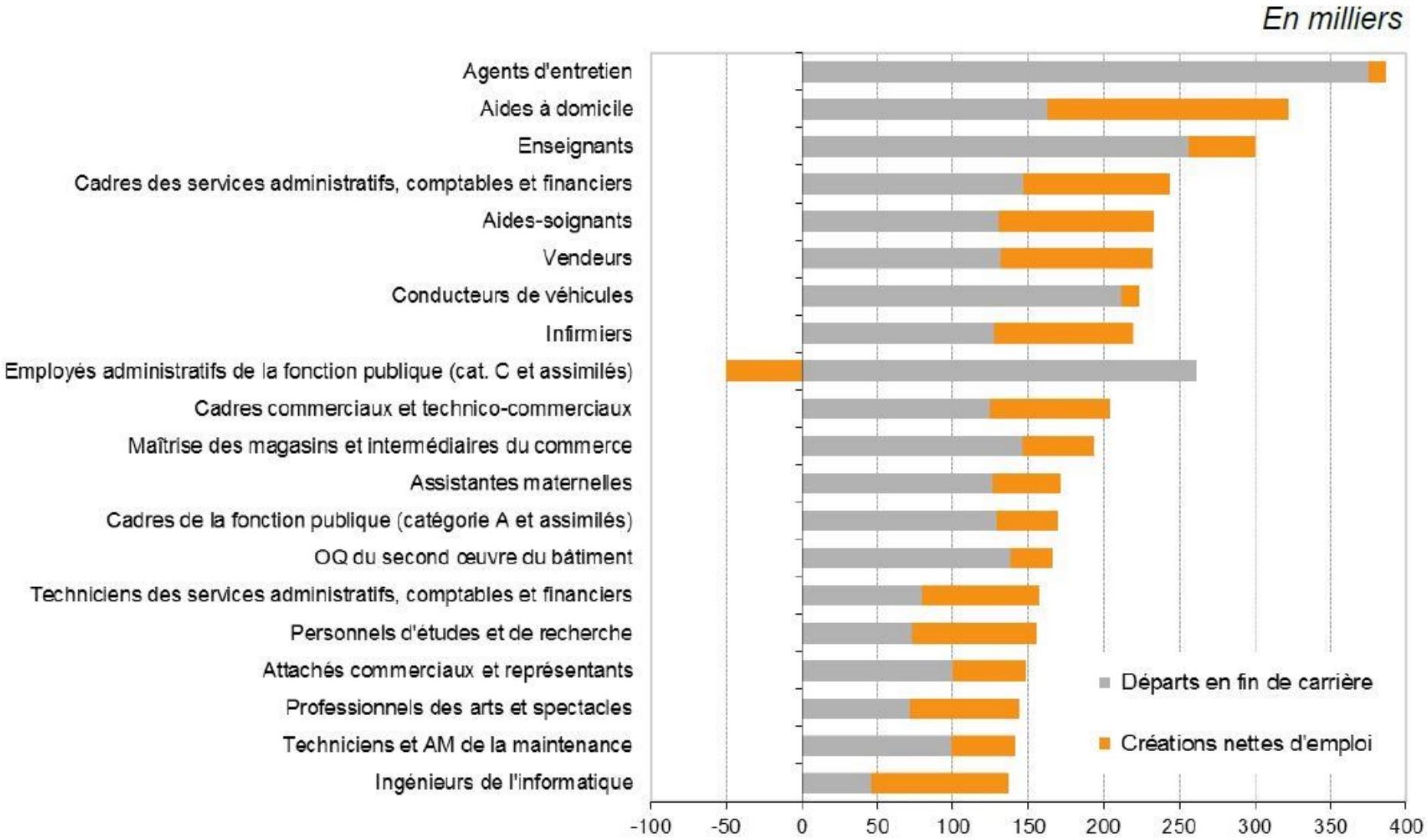
Technicien Géomètre Topographe
Jeune Femme; Jeune Homme; Le site Internet Métiers du Bâtiment et des travaux publics (metiers-btp.fr) de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications nous propose de nombreuses informations sur le...

Les **métiers nouveaux** sont créés en réponse au besoin d'adaptation des entreprises à un environnement changeant (nouvelles technologies, nouvelles réglementations…).

Par exemple, les nouvelles exigences environnementales contribuent à développer de nouveaux métiers : consultant.e bilan/carbone, écotoxicologue, ingénieur.e sites et sols pollués…

Les **métiers en transformation** correspondent à la modernisation de certaines fonctions traditionnelles, notamment liées à l'évolution des technologies : chargé.e de clientèle en ligne, journaliste on line…

Métiers d’avenir



Qu’avez-vous à leur offrir?

Pour quelle raison êtes vous fidèle à votre employeur actuel

1. Le travail me plaît
2. Autre
3. Je ne trouve pas d'emploi similaire
4. Equilibre perso/pro
5. Opportunité carrière
6. Salaire / avantages

Kelly Service 2012

32%

des salariés français pensent changer d'emploi.

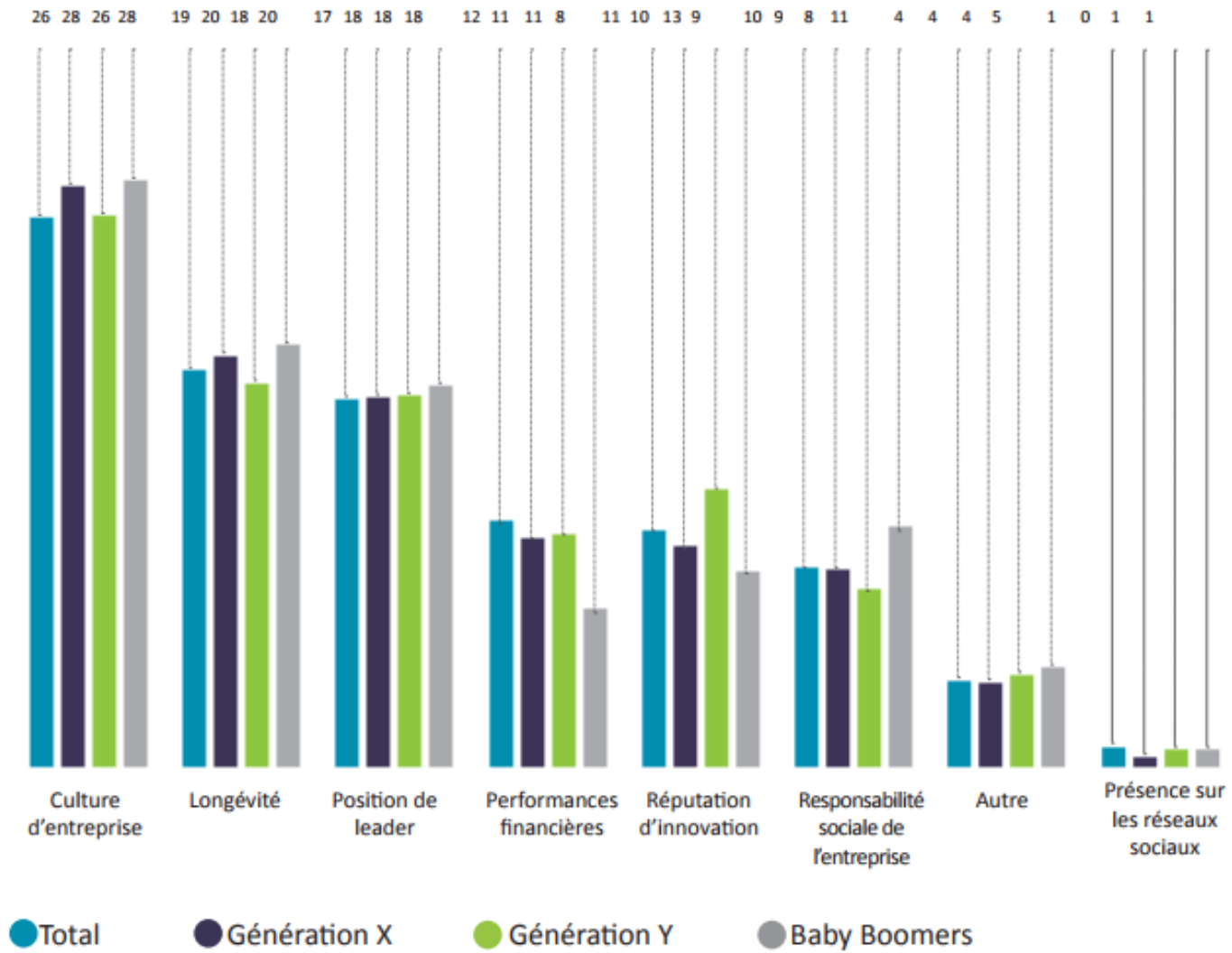
Selon une enquête réalisée par Intelligence Group[2] auprès des 18-34 ans, 64% d'entre eux préféreraient gagner 40 000 $ par an à un poste qui leur plaît, plutôt que 400 000 $ à un poste rébarbatif.

Par ailleurs, le rapport « Values Revolution »[3] portant sur la génération du millénaire (ou génération Y) au Royaume-Uni, révèle que 62% des personnes interrogées souhaitent travailler pour une entreprise menant une action positive ; la moitié d'entre elles accorderaient plus d'importance à l'intérêt du poste qu'au salaire.

POSTULER

Lorsqu'un candidat envisage de postuler dans une entreprise, les critères principalement cités sont : la culture d'entreprise (26%), la longévité de celle-ci (19%) et sa position de leader sur le marché (17%).

Lorsque vous envisagez de postuler, quel critère de l'entreprise vous influence le plus ? (%)



Qu’avez-vous d’autre à leur offrir?

Cadre de travail?

Perspectives d’évolution?

Prenons de la hauteur

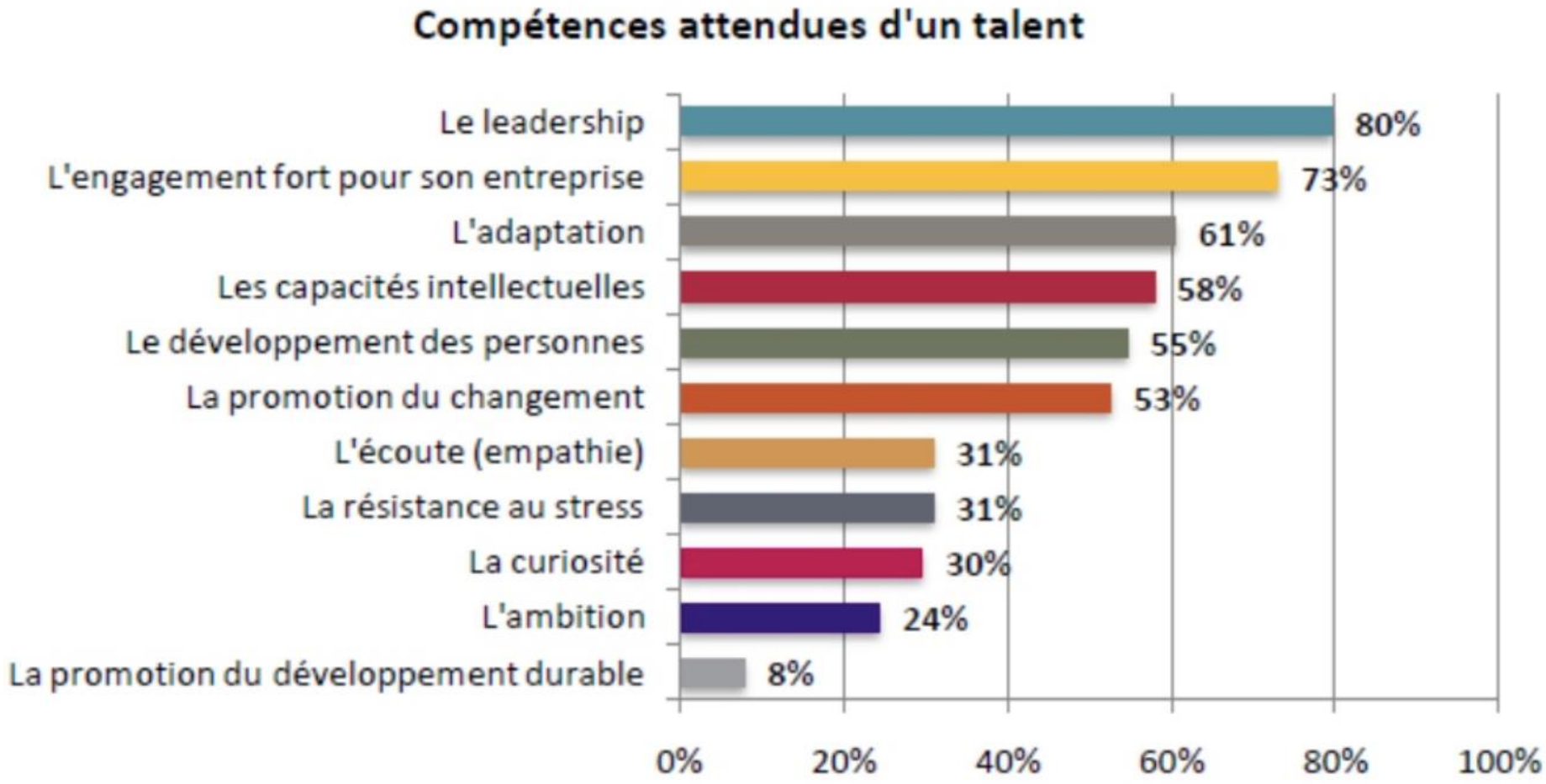
Quel est l’objectif d’un recruteur?

Gestion des talents

Définition complexe…

- Aptitude particulière à faire quelque chose
- Capacité, don remarquable dans un domaine
- Personne douée dans une activité

Gestion des talents



ANDRH- FEFAUR-mars 2013

C’est quoi un talent?

Le talent se définit par ce que l’individus fait mieux que les autres :

attribut individuel, aptitude particulière…

Attention :

la définition va varier d’un pays à l’autre, d’une entreprise à l’autre

Talent Vs Compétences

Talents

Disposition stable

Ne s'apprend pas

Intrinsèque à l'individu indépendamment de sa fonction

Peut se repérer via une performance mesurable (grandement meilleur que les autres)

Se détecte par un travail d'observation et de réflexion sur soi: pas de répertoire

Sous-tend la spécialisation (un domaine particulier)

Non transférable – capacité individuelle

Compétence

Capacités à mobiliser ses ressources (savoir, savoir faire, savoir-être…)

S'apprend au travers de l'expérience, la formation, le tutorat…

Déduite sur la base des taches à exécuter

Observable à l'aide d'outils: indicateurs et répertoire de compétences

Est reprise à plusieurs niveaux dans de nombreux domaines (polyvalence)

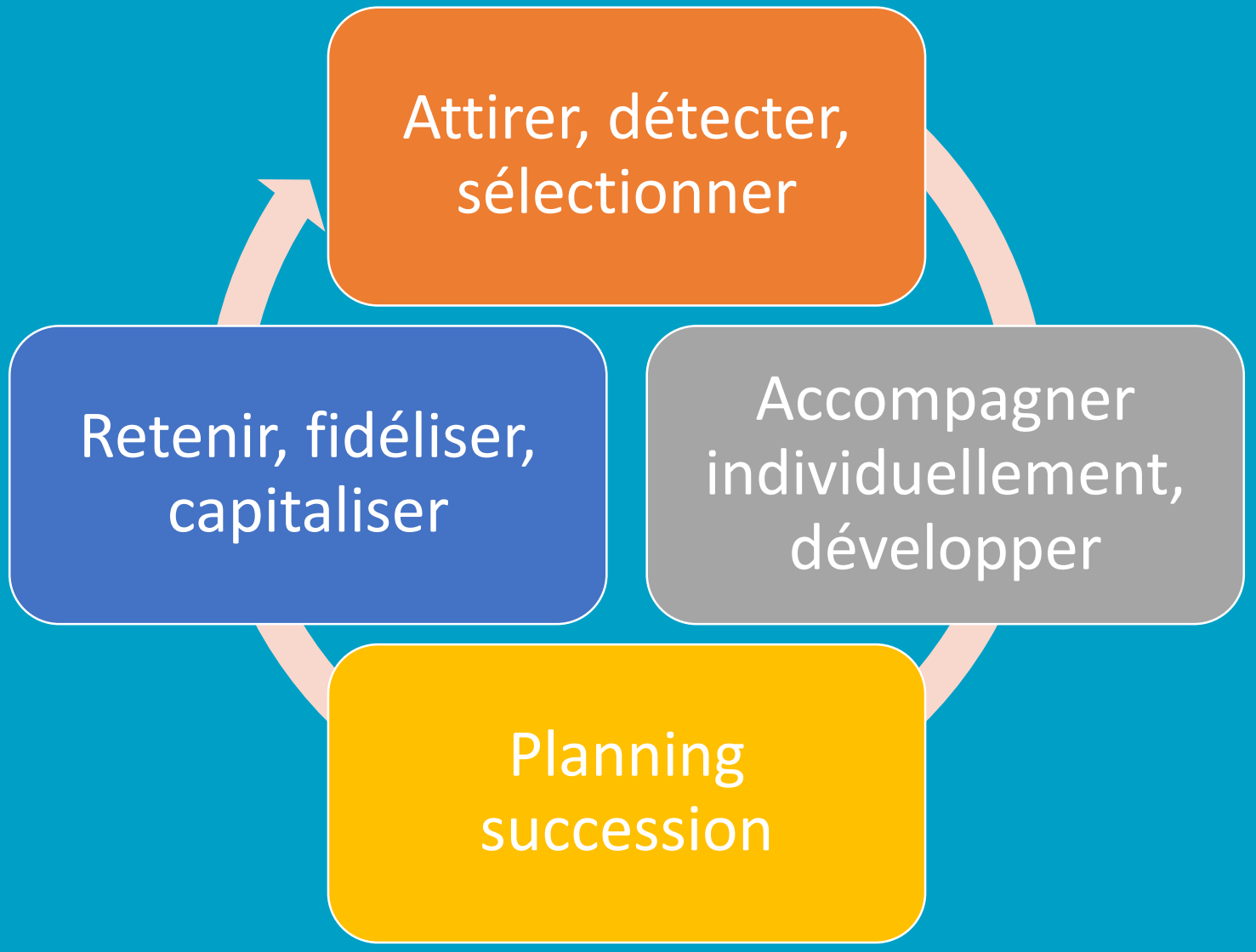
Transférable d'un contexte à un autre, d'un individu à un autre: transversalité

Pourquoi la guerre des talents?

- Pyramide des âges vieillissante
- Mutation rapide des entreprises
- Métiers de plus en plus complexe
- Mobilité grandissante
- Concurrence
- Cycles d’innovation plus courts
- Accès à l’information

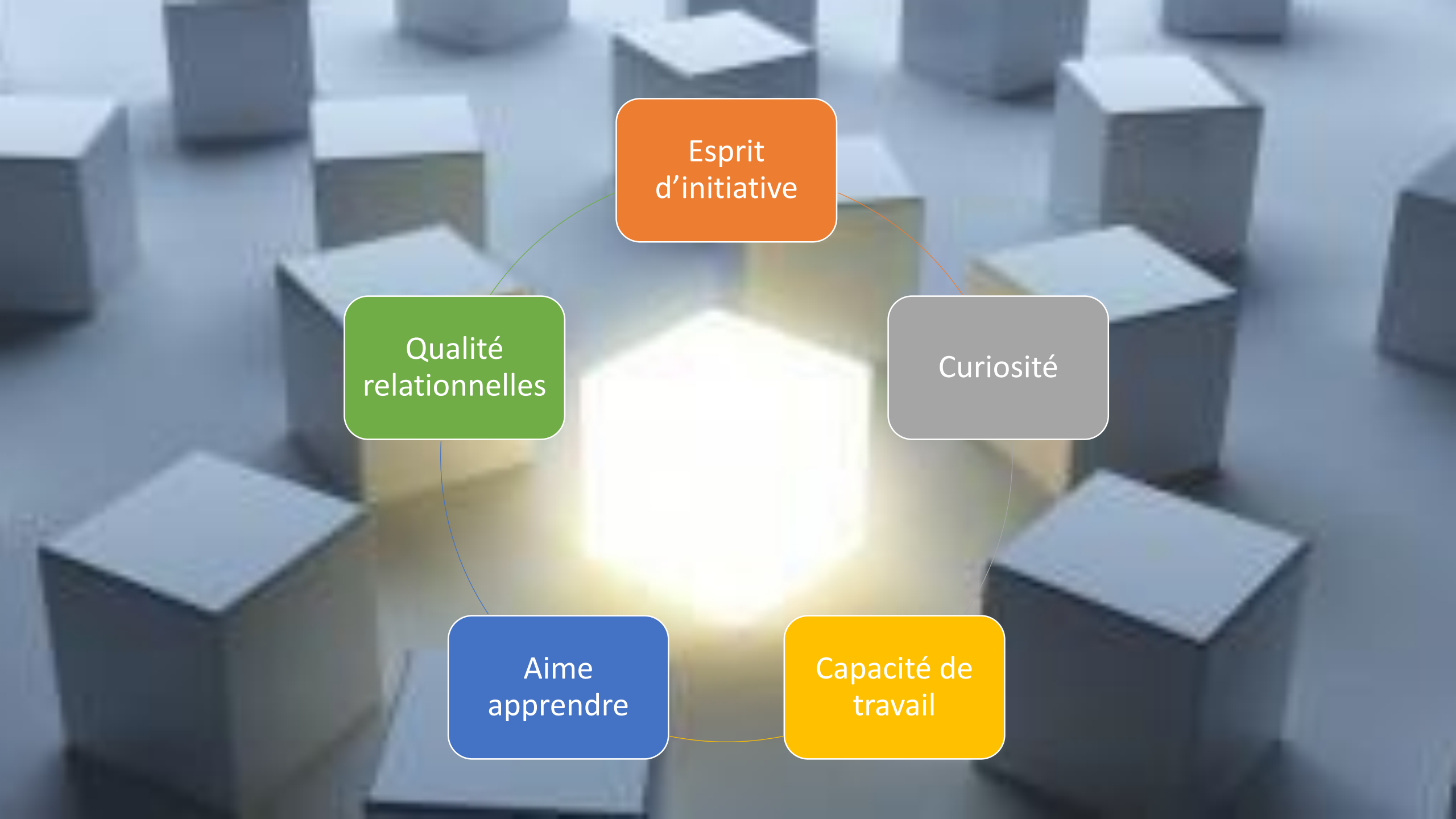
- Avantage Humain = avantage concurrentiel

Objectif : avoir les bons profils au bon endroit



Vigilance

- Faire confiance
- Reconnaitre le talent
- Equilibrer les talents issus de l’interne et issus de l’externe


Esprit d’initiative
Curiosité
Capacité de travail
Aime apprendre
Qualité relationnelles

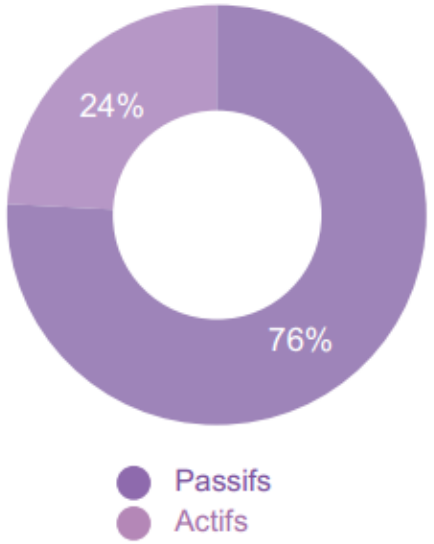
Etude sur les talents

Etude Linkedin tendances des talents

Synthèse

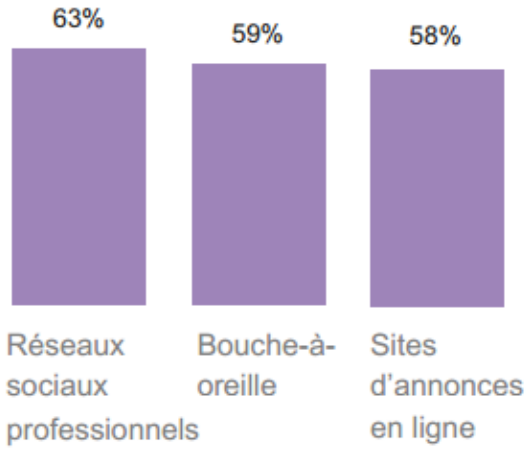
Trois informations clés pour attirer et recruter des talents de qualité en France

76% des talents sont passifs



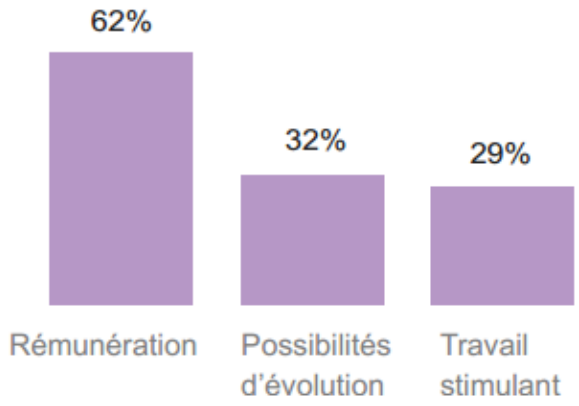
Comment qualifieriez-vous votre situation actuelle en matière de recherche d'emploi ?

63% des talents utilisent les réseaux sociaux professionnels pour rechercher de nouvelles opportunités



Quels canaux utilisez-vous pour rechercher de nouvelles opportunités professionnelles ?

La rémunération est l'aspect le plus déterminant dans la prise de décision d'un emploi

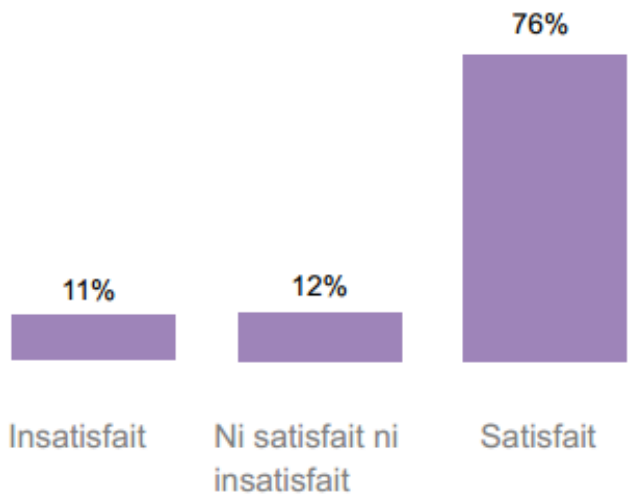


Quels sont les trois facteurs les plus déterminants dans votre décision d'accepter une nouvelle opportunité professionnelle ?

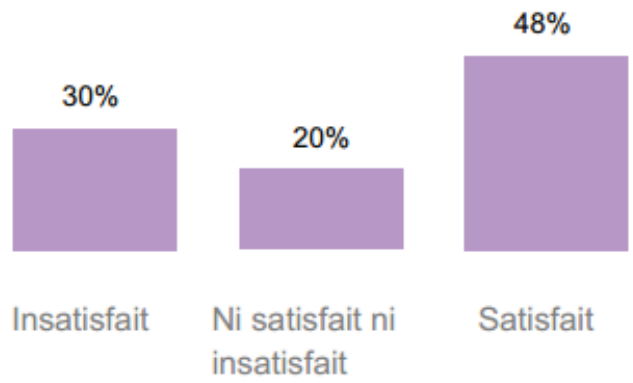
Un talent actif n’est pas forcément un talent malheureux

Avec l’amélioration de l’économie mondiale, de plus en plus de professionnels souhaitent s’ouvrir à de nouvelles perspectives, quel que soit leur degré de satisfaction quant à leur poste actuel.

Satisfaction au travail pour les talents passifs



Satisfaction au travail pour les talents actifs



Globalement, quel est votre niveau de satisfaction dans votre fonction actuelle ?

En cas de doute, faites le premier pas

Si vous hésitez à aller au-devant des talents, dites-vous que la plupart des professionnels en France prêteront toujours une oreille attentive à de nouvelles opportunités professionnelles.

Intérêt des talents pour les offres de recruteurs ou de chasseurs de têtes

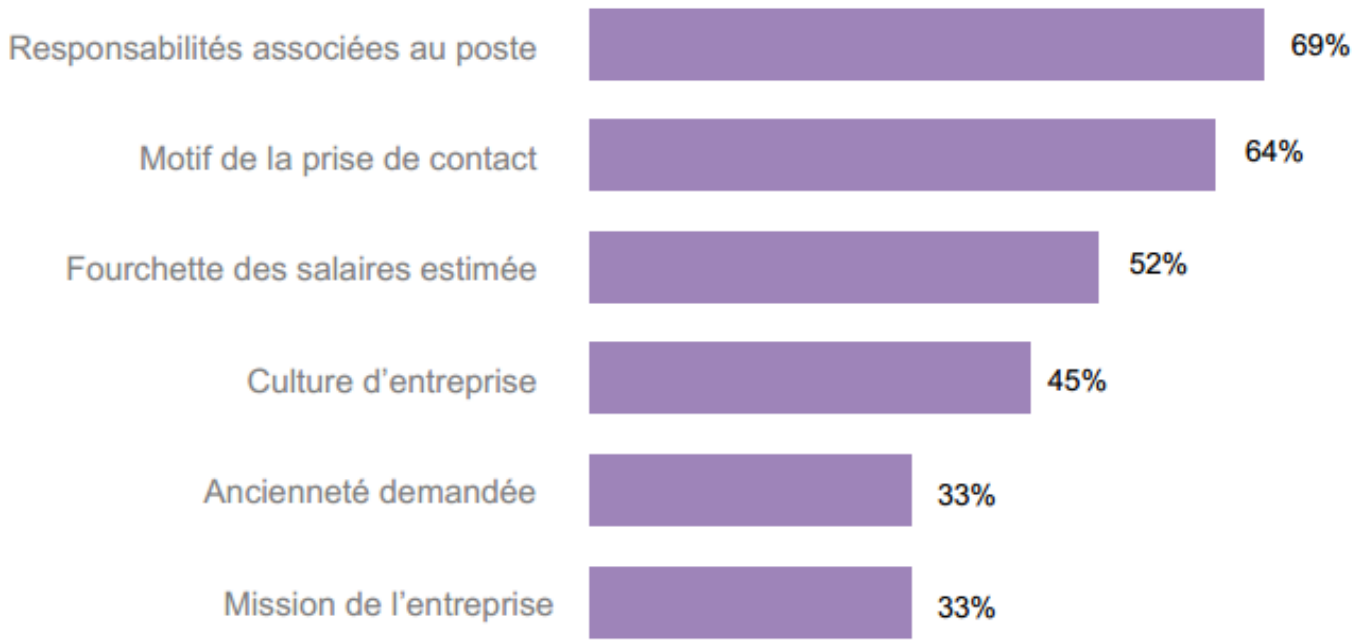
78% des talents à l'échelle mondiale accepteraient d'être contactés par le recruteur d'une entreprise ou d'un cabinet de recrutement

Dans quelle mesure êtes-vous intéressé(e) par une nouvelle opportunité professionnelle proposée par le recruteur interne d'une entreprise ou un chasseur de têtes travaillant pour un cabinet de recrutement ?

Premier contact : ce que les talents veulent savoir

Lorsque vous contactez un professionnel à propos d'une nouvelle opportunité d'emploi, veillez à lui décrire les responsabilités associées au poste et à lui expliquer en quoi il représente le candidat idéal.

Ce qui intéresse en premier lieu les talents du monde entier



conseil

Vous utilisez InMail ? La plupart des utilisateurs lisent leurs InMails lors de leurs déplacements. Aussi, incluez uniquement les informations qui les intéressent dans votre premier InMail, afin d'attirer leur attention.

Mieux vous saurez faire la différence entre ce qui est essentiel ou non, plus le taux d'acceptation de vos InMails sera élevé et plus vous retiendrez l'attention des talents.

Quel que soit votre intérêt pour un poste éventuel, quelles sont les principales informations que doit inclure le premier message envoyé par le recruteur interne d'une entreprise ou un chasseur de têtes travaillant pour un cabinet de recrutement ?

Trois conseils essentiels de LinkedIn pour vos InMails

1

Prenez l'initiative de contacter les abonnés

Les abonnés à votre page Carrières sur LinkedIn sont 81% plus susceptibles de répondre à vos InMails que les autres membres du réseau.

2

Ne faites pas empiéter le travail sur le week-end

Les messages InMail envoyés le samedi sont 16% moins susceptibles d'obtenir une réponse que ceux envoyés au cours de la semaine

3

Plus le week-end se rapproche, moins le talent est susceptible de répondre

Les InMails envoyés le jeudi entre 9 et 10 heures sont 12% plus susceptibles d'obtenir une réponse que ceux envoyés le vendredi à la même heure

L’entretien est un moment décisif dans la recherche d’emploi

Quelle que soit la façon dont vous présentez un poste, la grande majorité des professionnels ont encore des doutes sur l’emploi et sur votre entreprise quand ils se présentent à l’entretien.

Un entretien bien mené vous permettra d’attirer les meilleurs talents, tandis qu’une mauvaise expérience risque fort de compromettre vos efforts de recrutement.

83%

des talents à travers le monde déclarent qu’une expérience **négative** lors d’un entretien peut les faire changer d’avis sur un poste ou une société qu’ils appréciaient

87%

des talents à travers le monde déclarent qu’une expérience

positive lors d’un entretien peut les faire changer d’avis sur une société ou un poste sur lequel ils avaient des doutes

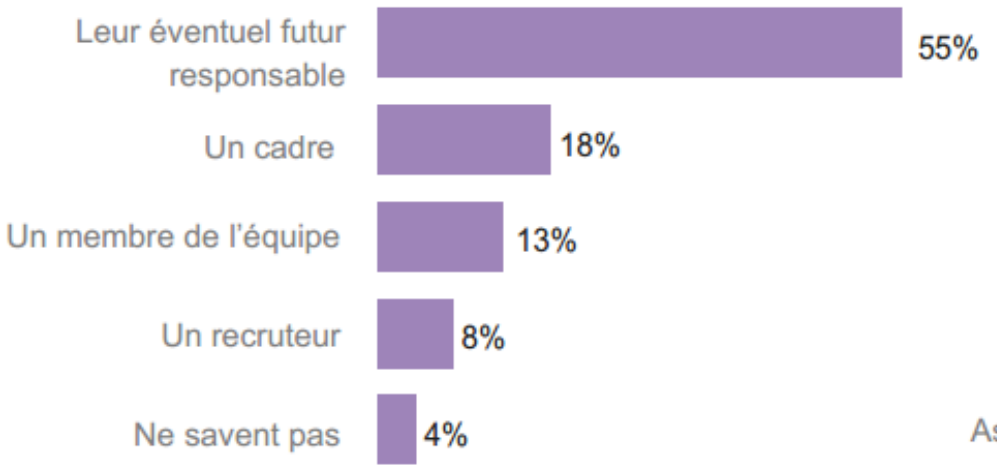
53%

des talents à travers le monde révèlent que l’entretien le plus important est celui qu’ils ont avec leur éventuel futur responsable

Aspects de l'entretien les plus importants pour les talents français

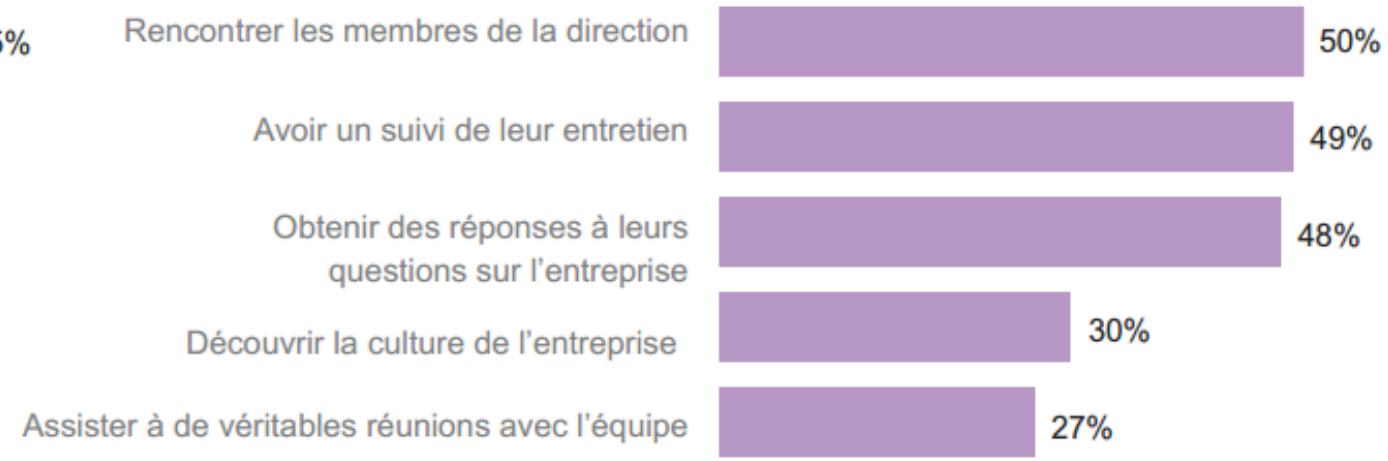
La guerre des talents est déclarée. Pour vous démarquer et attirer les meilleurs talents, portez une attention toute particulière aux aspects qui leur importent le plus lors de l'entretien.

Quel interlocuteur souhaitent avoir les talents lors de l'entretien ?



Quelle est la personne la plus importante pour déterminer si votre entretien a été positif ?

Qu'est ce qui compte pour les talents lors de l'entretien ?



En dehors de votre entretien avec votre éventuel futur responsable et/ou équipe, quels aspects sont pour vous les plus importants pour le bon déroulement d'un entretien ?

Aller au-delà des attentes des talents

Aujourd'hui, les entreprises qui attirent les meilleurs talents sont celles qui savent surprendre les candidats et leur donner une impression favorable à toutes les étapes de la recherche d'emploi.

Par exemple, donner un feedback aux talents sur le déroulement de l'entretien est un bon moyen de leur montrer que vous vous souciez de leur réussite, qu'ils rejoignent ou non votre entreprise.

94%

des talents à travers le monde souhaitent recevoir un feedback sur leur entretien

41%

des talents à travers le monde ont reçu un feedback sur leurs entretiens précédents

conseil

Saisissez les opportunités de donner aux talents une impression positive de votre entreprise. Les candidats que vous n'embauchez pas ont tout autant d'influence sur la réputation et la marque employeur de votre entreprise que ceux qui rejoignent votre équipe.

Convertir plus de candidats en nouveaux employés

Quand un candidat envisage une offre d'emploi, certains facteurs importent plus que d'autres.
Savoir lesquels vous permettra d'améliorer votre taux de recrutement.

Principaux facteurs pris en compte par les talents en France pour examiner une offre d'emploi

94% des talents déclarent que le fait d'être contacté par leur éventuel futur responsable peut leur faire accepter une offre plus rapidement

89% des talents déclarent que le fait d'être contacté par vous, le recruteur, peut leur faire accepter une offre plus rapidement

Quels sont les trois facteurs qui comptent le plus dans votre décision d'accepter une nouvelle offre d'emploi ?

34 talents

les 34 thèmes du détecteur de talents
EFFORTS
INFLUENCE
RAPPORTS
REFLEXION
StrengthsFinder
REALISATEUR
ACTIVATEUR
CONVAINCU
IMPORTANCE
DISCIPLINE
ASSURANCE
ADAPTABILITE
FOCALISATION
RESTAURER
CHARISME
MAXIMISATION
POSITIVITE
DEVELOPPEUR
COMMANDEMENT
COMPETITION
RESPONSABILITE
RELATIONNEL
INDIVIDUALISATION
ENGLOBER
EMPATHIE
COMMUNICATION
HARMONIE
IDEATION
STRATEGIQUE
CONTEXTE
INTELLECTUALISME
INPUT
STUDIEUX
FUTURISTE
EQUITE
CONNEXION
PRUDENT
ARRANGEUR
ANALYSTE

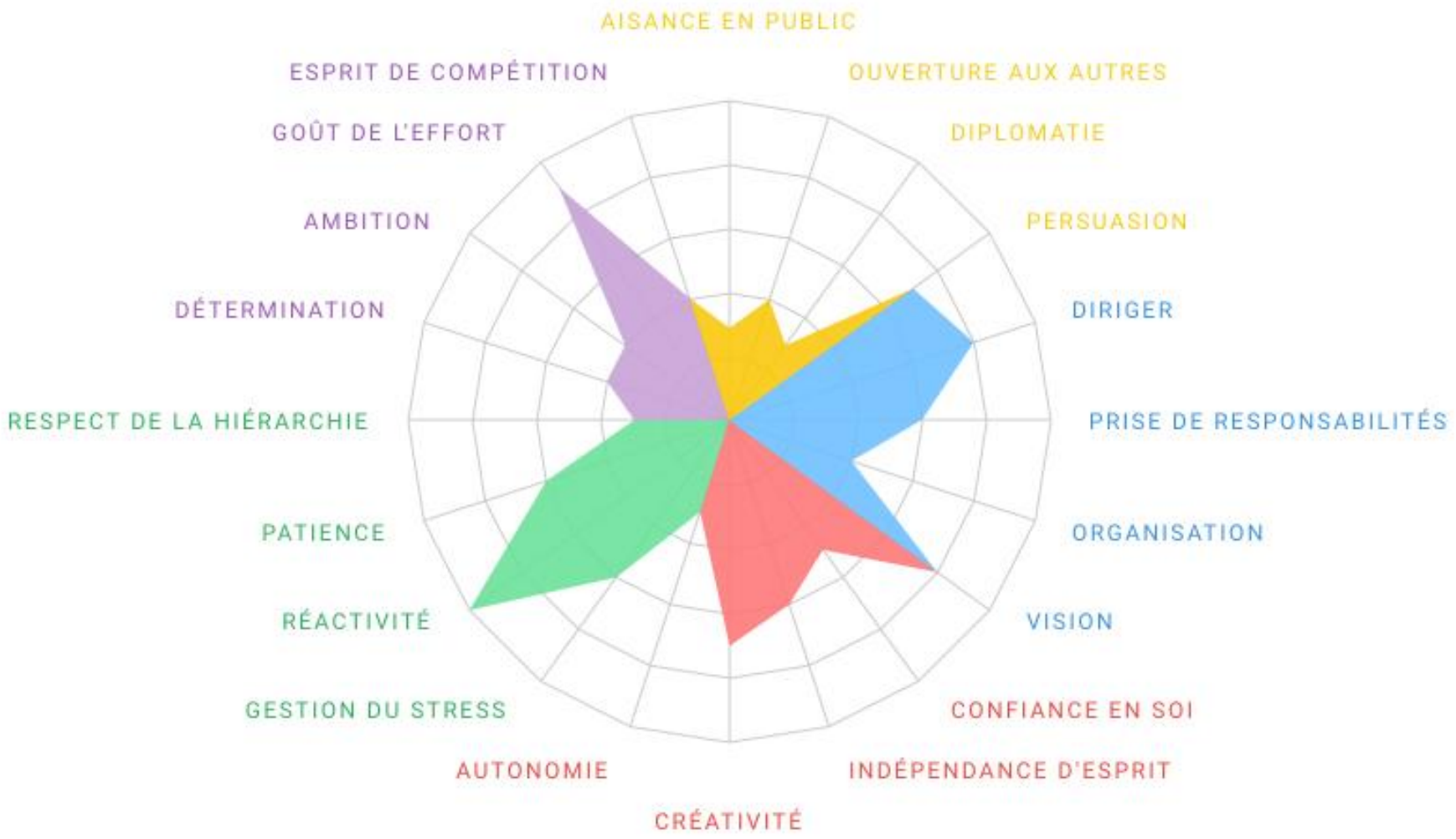
sodexo	DASSAULT SYSTEMES	PHILIPS	FRANÇAISE DES JEUX	VINCI	GROUPE LA POSTE
« Le plus important n'est pas de repérer et attirer les talents mais plutôt de les faire grandir »	Développer les talents = pilier stratégie RH en co-construction avec la direction	Hauts Potentiels = piliers des transformation de l'entreprise	Détecter les talents de développeurs pour accompagner les mutations de l'entreprise (jeux en ligne)	Enjeux d'internationalisation et transversalité des métiers	Transformation de l'entreprise: recherche de performance
Programme spécifique à l'International pour avoir une vision globale du business et prendre du recul	La cartographie des métiers sur 2/3 ans pour adapter les profils au business	Talents, relais de la nouvelle stratégie Philips « entreprenership » insufflée par le siège à Amsterdam	Formation des managers , people review, planification des talents sur 5 ans, mobilité des talents	Opération « vis ma vie » pour les potentiels dirigeant 3 à 5 jours chez un homologue dans un autre métier dans une filiale étrangère	Favoriser la mobilité fonctionnelle: meilleur communication en interne

Absentéisme et turn-over en hausse, retard sur les délais, travail de mauvaise qualité… L'absentéisme dû au mal-être au travail coûterait à lui seul 3.500 euros par salarié et par an (Étude statistique sectorielle 2012).

Mais l'ensemble des conséquences du désengagement et de la non disponibilité des salariés avoisinerait plutôt les 12.600 euros par an et par salarié, selon l'étude annuelle 2016 du cabinet Mozart Consulting Group pour Apicil…

Et vous?

Vous connaitre



talentoday

Parlons Love..
Et can do

Comment attirer les meilleurs talents?

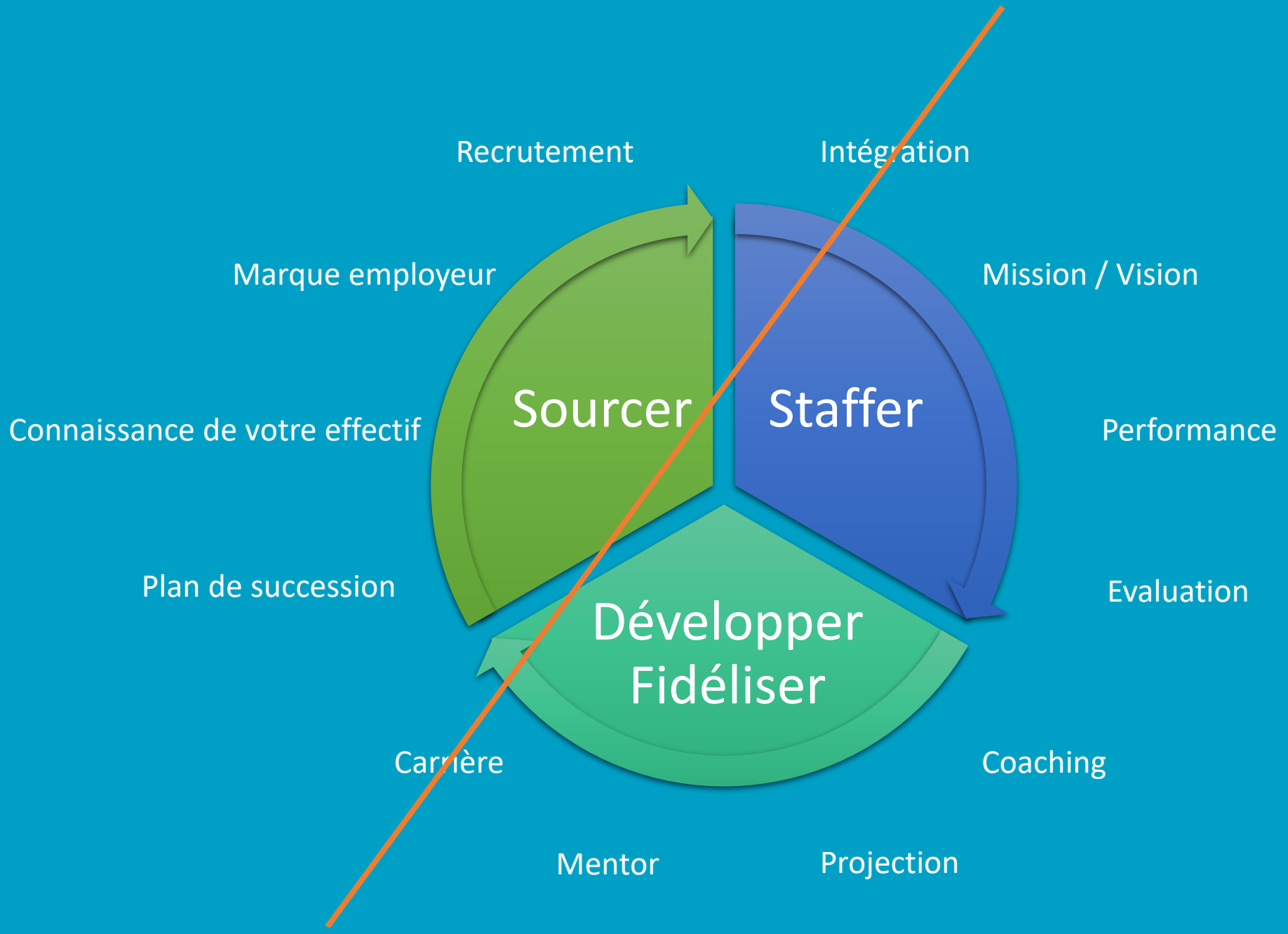
- Introduction

- Parlons marketing
  - Vision
  - Promesse
  - Expérience

- Définir sa stratégie de communication marque employeur
  - **Introduction**
  - **Evolution du web et enjeux RH**
  - **Pourquoi travailler chez vous?**
  - **Process RH**
    - **Plan de succession**
    - **Connaitre ses effectifs**
    - **Marque employeur**
    - **Recrutement**
    - **Intégration**
  - **Futur des RH**

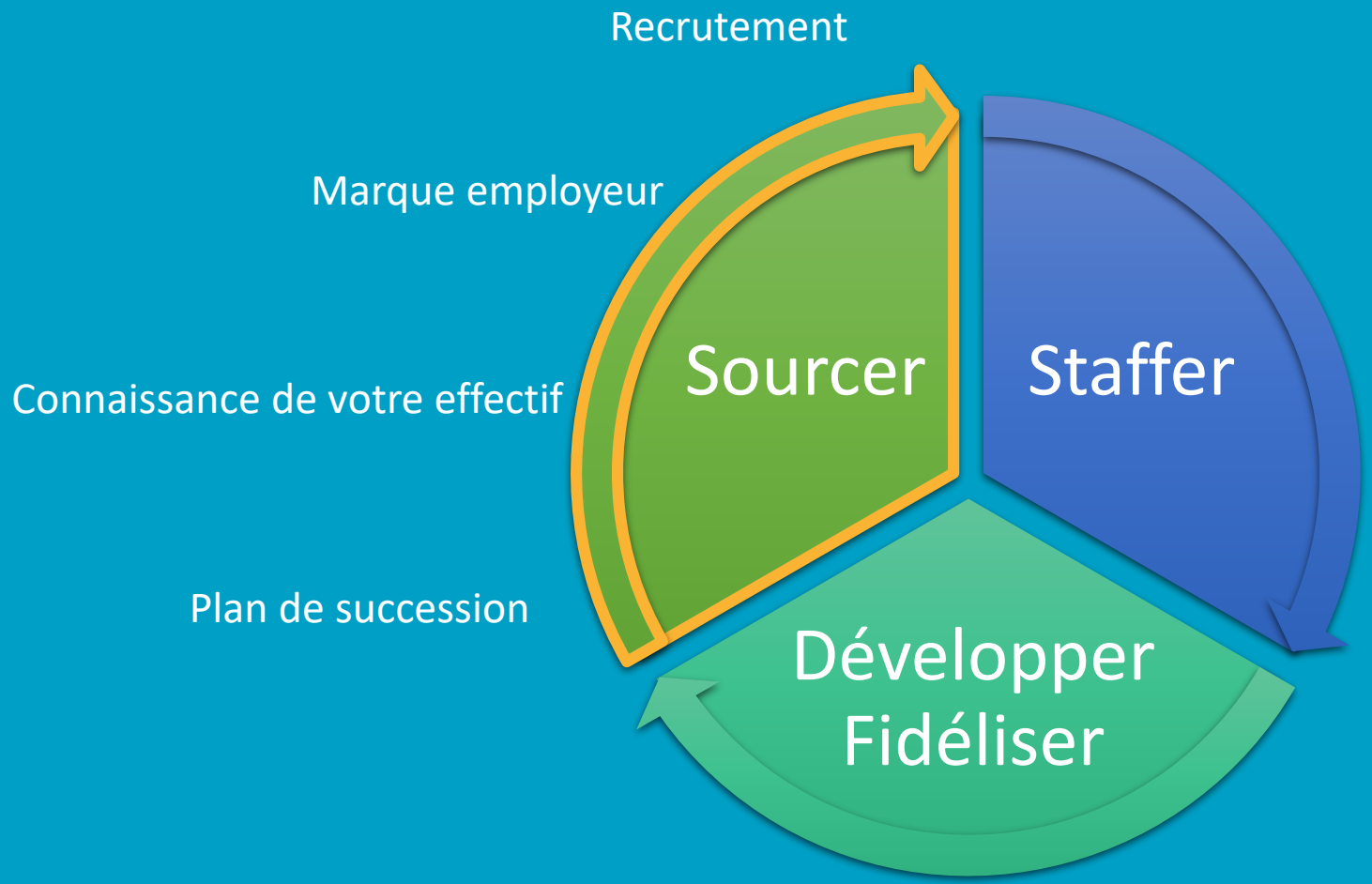
- Communication de marque

- Conclusion


Recrutement
Intégration
Marque employeur
Mission / Vision
Connaissance de votre effectif
Performance
Plan de succession
Evaluation
Carrière
Coaching
Mentor
Projection
Sourcer
Staffer
Développer
Fidéliser

Plan

- Introduction
- Définir sa stratégie de communication marque employeur
  - **Introduction**
  - **Evolution du web et enjeux RH**
  - **Pourquoi travailler chez vous?**
  - **Process RH**
    - **Plan de succession**
    - **Connaitre ses effectifs**
    - **Marque employeur**
    - **Recrutement**
    - **Intégration**
  - **Futur des RH**
- Outils pour promouvoir et communiquer
- Conclusion


Recrutement
Marque employeur
Connaissance de votre effectif
Plan de succession
Sourcer
Staffer
Développer
Fidéliser

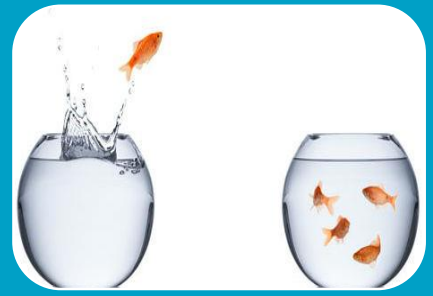
Plan de succession

Connaitre votre effectif

Marque employeur

Recrutement

Intégration



Futur RH

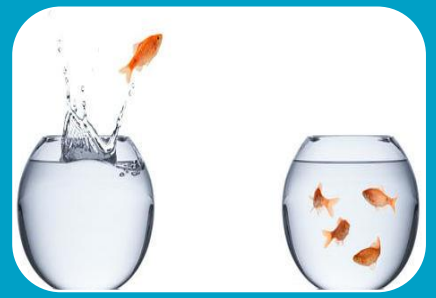
Plan de succession

Connaitre votre effectif

Marque employeur

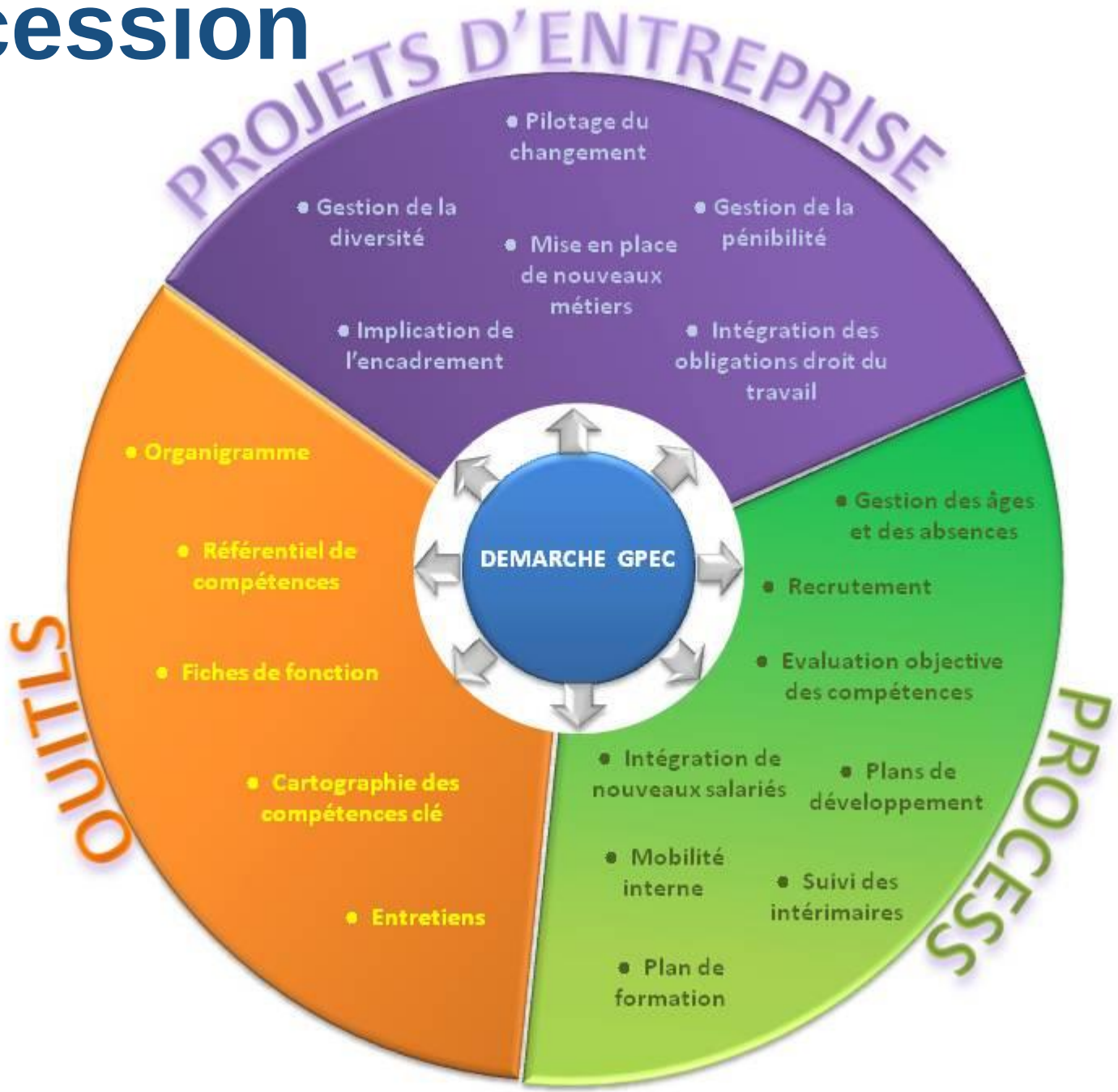
Recrutement

Intégration



Futur RH

Plan de succession GPEC



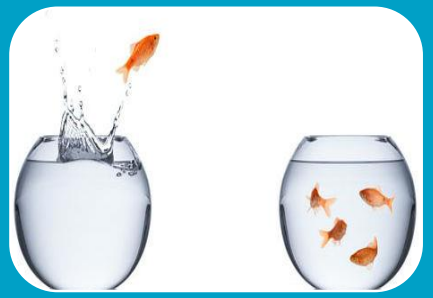
Plan de succession

Connaitre votre effectif

Marque employeur

Recrutement

Intégration



Futur RH

Connaissance de votre effectif

- S’intéresser à l’humain
- Comment allez vous?
- Vous travaillez sur quoi?
- Ca vous plaît?

Liens employés et vos recrutements à venir?

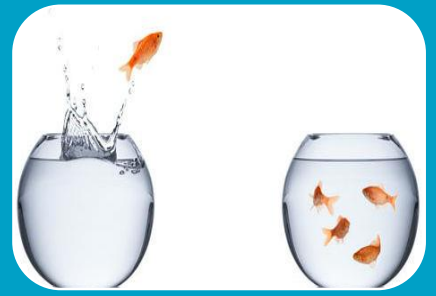
Plan de succession

Connaitre votre effectif

Marque employeur

Recrutement

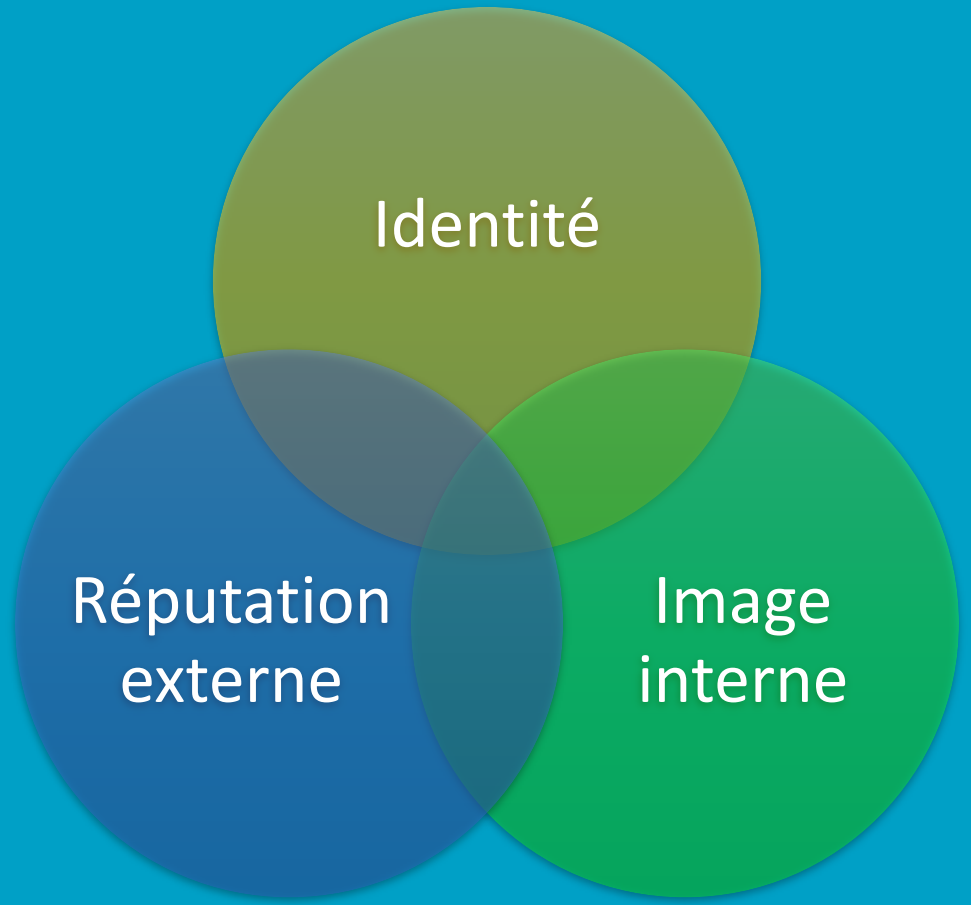
Intégration



Futur RH

Marque employeur

Marque employeur



- Identité: vision, mission, culture d’entreprise, secteur, produits services…
- Image interne de l’employer: que pensent vos employés
- Réputation externe: perception du grand public et des autres acteurs externes

« La marque employeur est un groupement 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 »

Parlonsrh

Une étude LinkedIn a montré que les entreprises ayant une marque-employeur forte ont diminué de moitié leur coût par embauche par rapport aux entreprises ayant une marque-employeur peu ou pas développée. Le turnover y est également inférieur.

Mesure de la satisfaction

NON

OUI

Travail sur les politiques RH et la qualité managériale

Démarche marque employeur

Qu'est-ce que le Marketing RH.

OBJECTIFS.

- Accroître la notoriété de votre entreprise
- Attirer plus facilement les meilleurs candidats
- Susciter l'engagement de vos employés
- Fidéliser vos employés
- Faciliter votre croissance

proxima centauri
ressources humaines

Qu'est-ce que le Marketing RH.

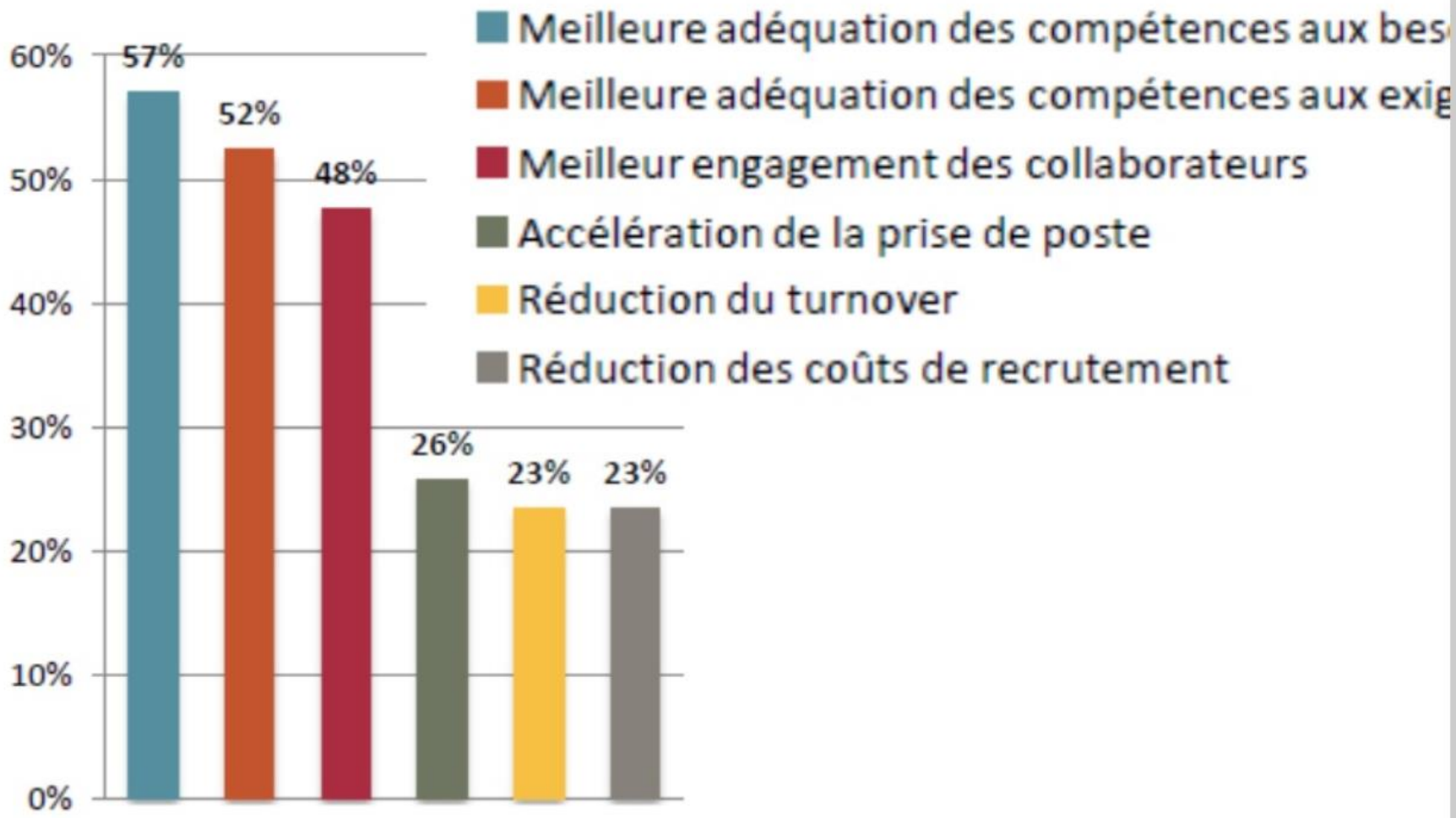
AVANTAGES. RÉSULTATS.

- Augmente notoriété
- Augmente le traffic
- Génère des « leads » et augmente les ventes
- Améliore l'engagement
- Augmenter l'entrée de candidatures en continue
- Diminue les coûts en recrutement
- Diminue les coûts liés au taux de roulement

proxima centauri
ressources humaines

Gestion des talents

Principaux résultats obtenus grâce à la gestion des talents



ANDRH- FEFAUR-mars 2013

L'IMPACT DES RECHERCHES EN LIGNE SUR LES CANDIDATURES

87%
des candidats
font des recherches
sur les entreprises
avant de postuler

71%
déposent leur candidature
suite à des informations
positives trouvées
en ligne

58%
abandonnent l'idée de
postuler suite à des
informations negatives
trouvées en ligne

Source : Enquete de RegionsJob effectuée du 18 au 30 juillet 2012

#TransfoNum : une déferlante technologique

Bouleversement des modèles d'affaires

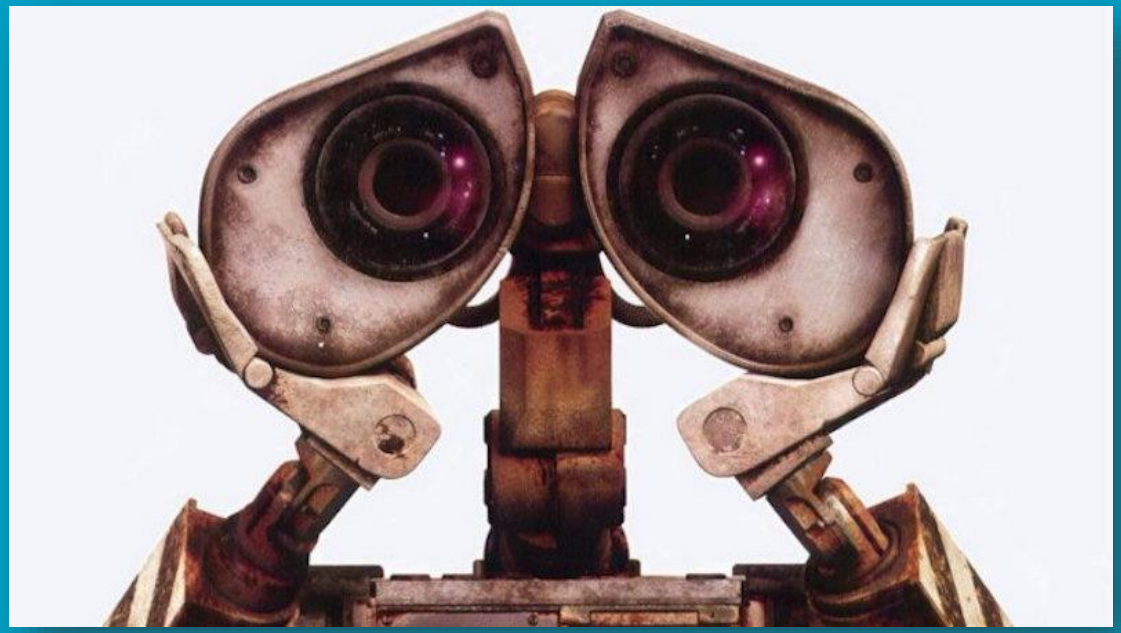
Course à la transformation pour délivrer et réajuster les produits et services le plus vite possible

Transformation des modes de production, des tâches et des manières de travailler

Impact de la robotisation

9% des emplois présentent
un risque élevé d'automatisation

+70% des tâches substituables



Compétences clés du travail de demain

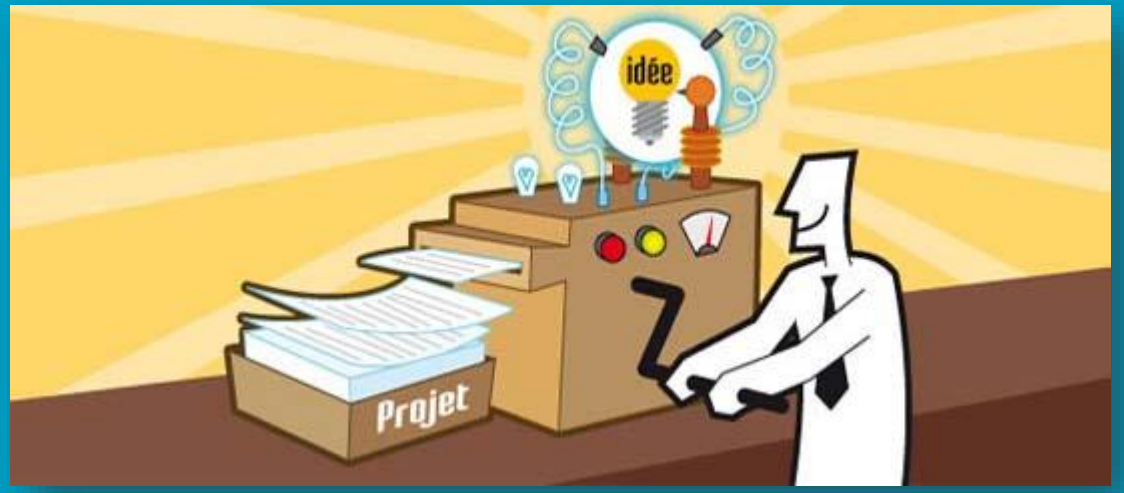
Compétences comportementales…

Analyse critique

- Faire face à la complexité des cas rencontré
- Analyser rapidement les paramètres
- Et les compétences

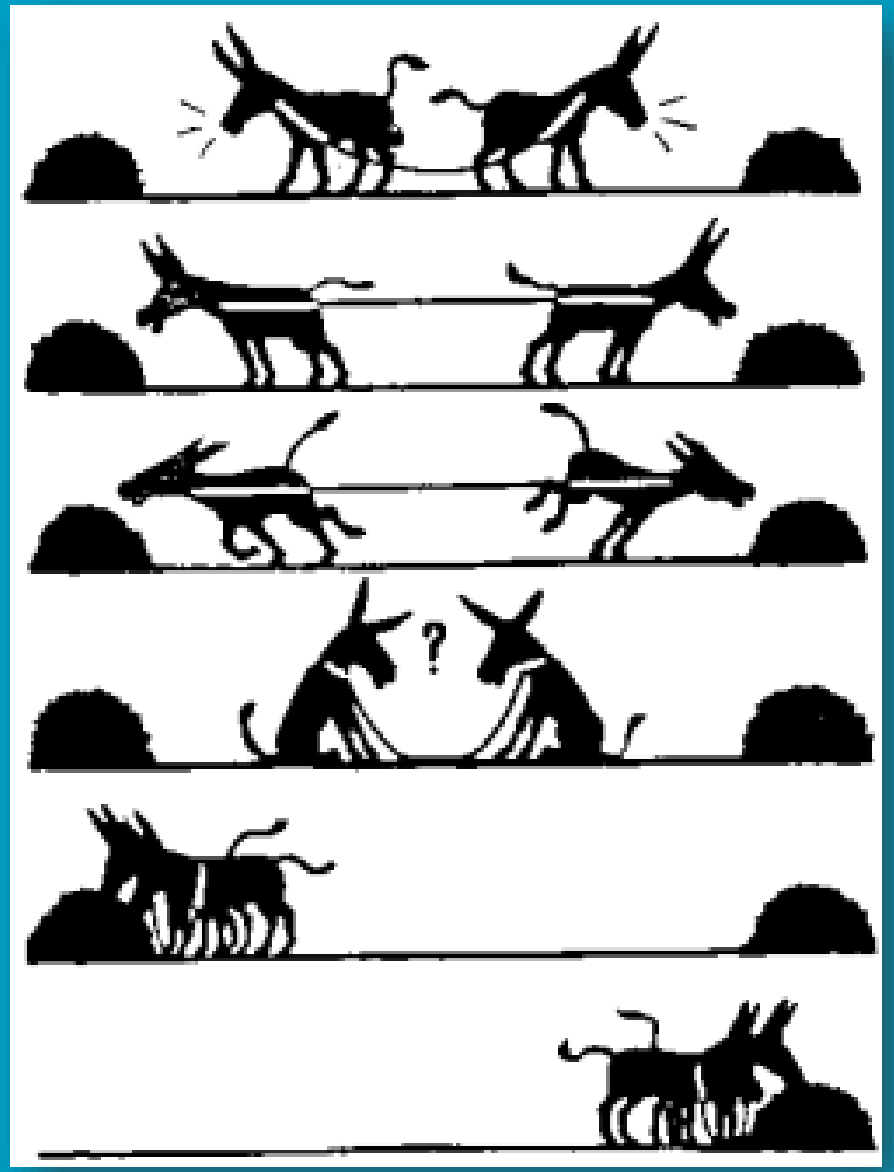
Créativité

- Inventer des solutions
- Automatiser
- Gagner du temps
- Soyez fenian



Coopération

- Comprendre l’autre
- Travailler en équipe
- Intelligence de situation
- Intelligence politique

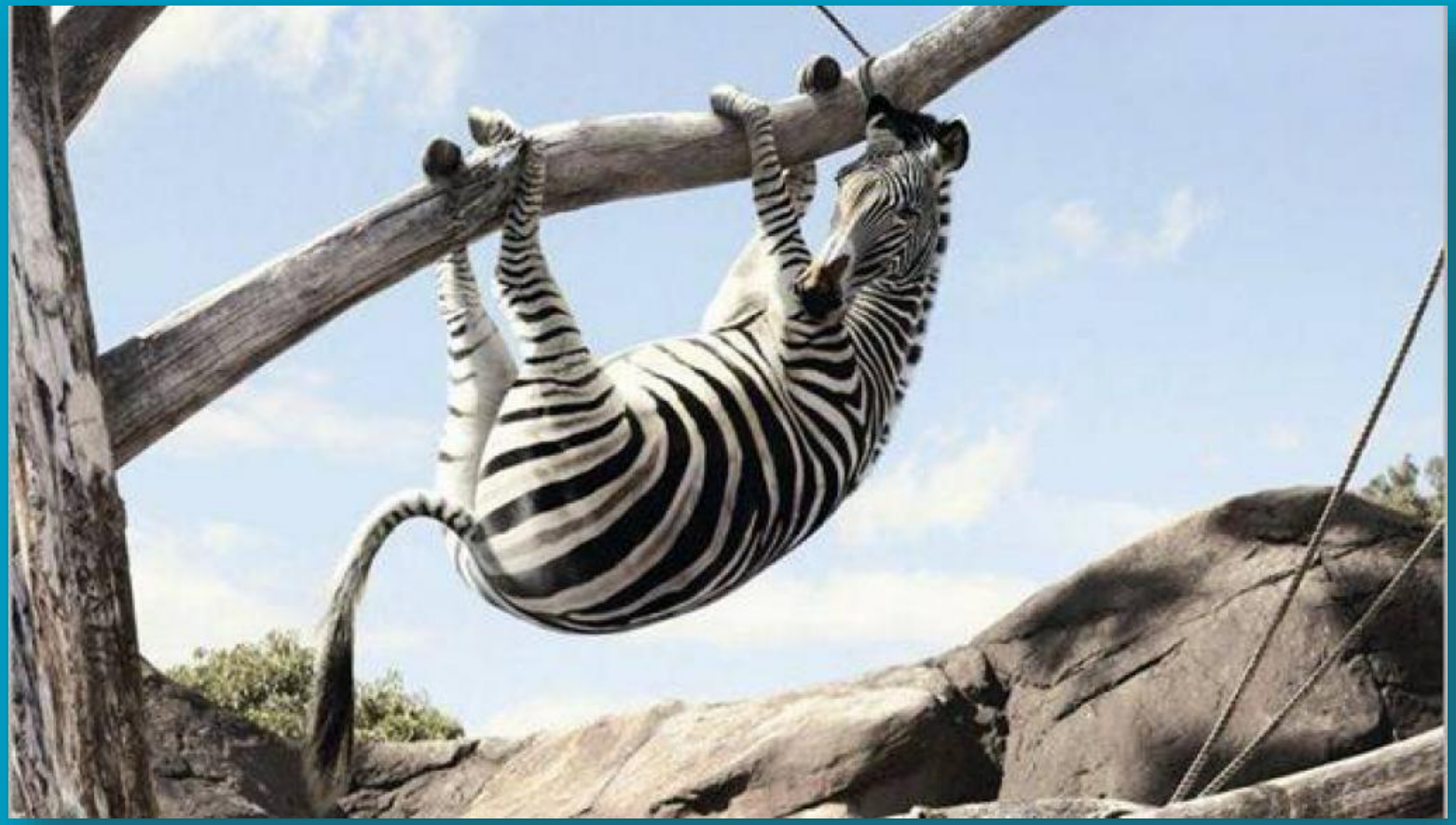


Communication

- Comprendre l’autre pour lui transmettre un message
- Comprendre les motivations des autres acteurs
- Faire passer le changement

En soutien de compétences techniques

Et de votre adaptabilité…



Pourquoi irais-je travailler chez vous?

Qu’avez-vous à leur offrir?

pôle emploi

Qu’avez-vous à leur offrir?

32%

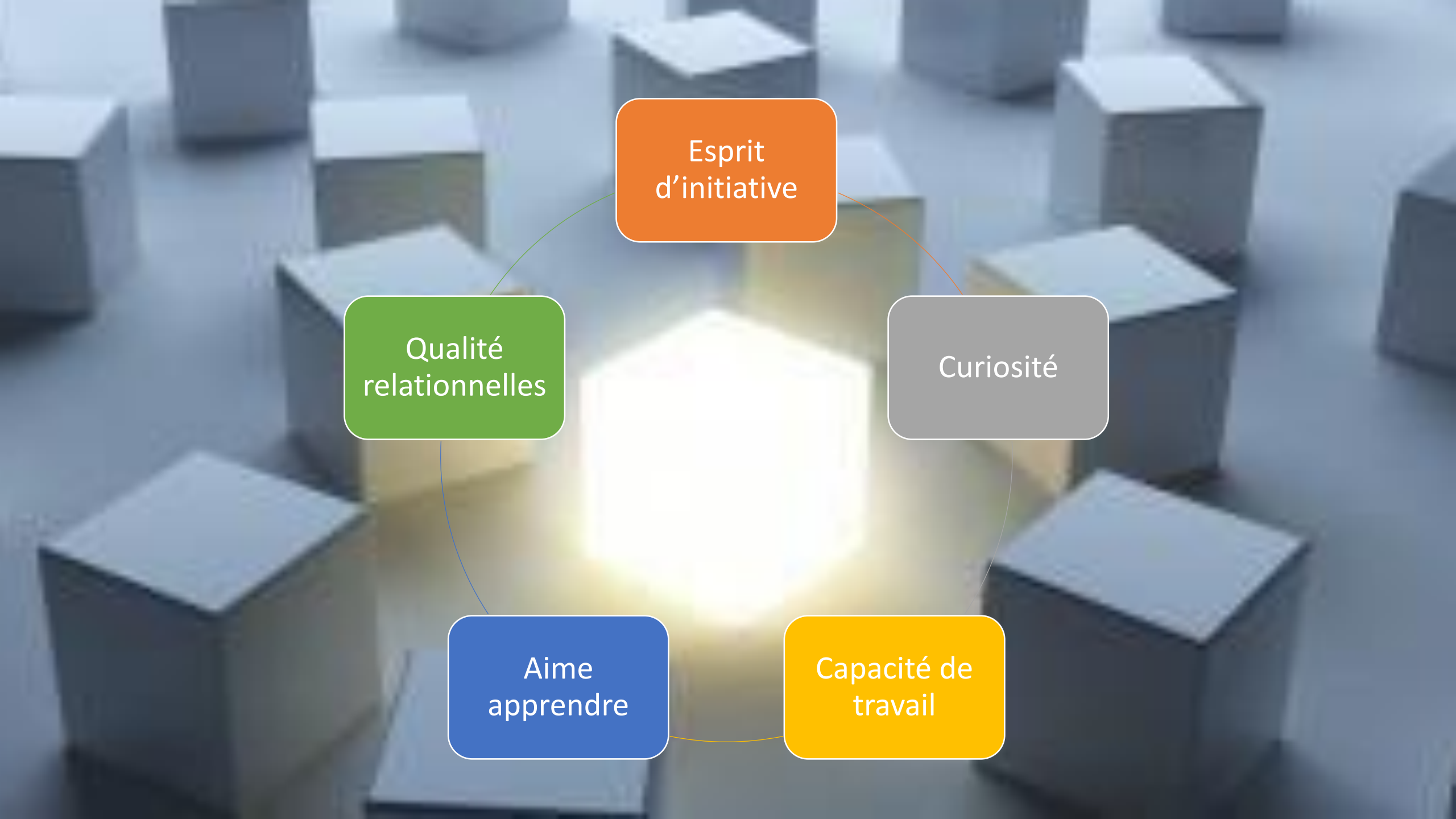
des salariés français pensent changer d'emploi.

Qu’avez-vous d’autre à leur offrir?

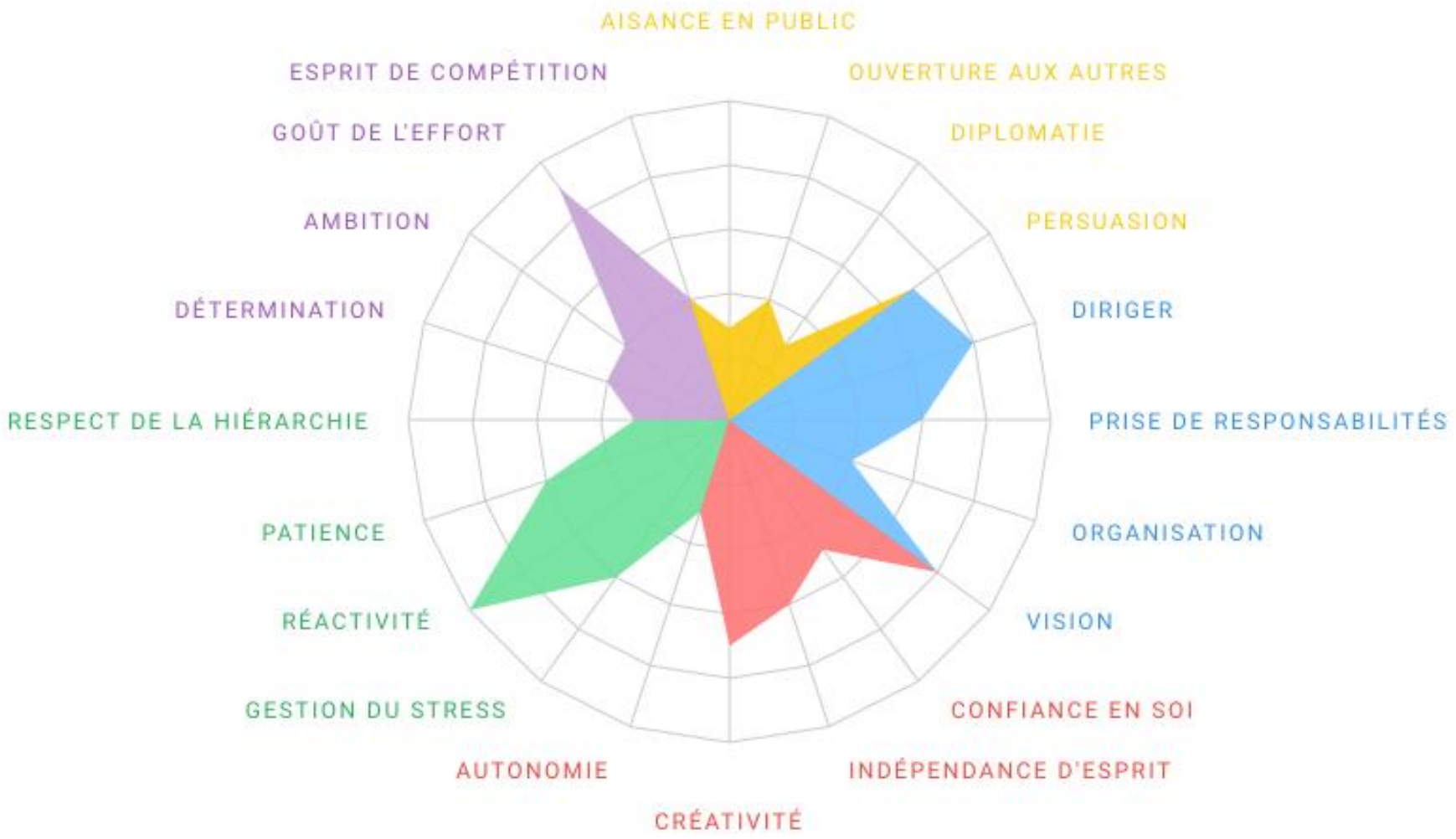
Cadre de travail?

Perspectives d’évolution?

Quel est l’objectif d’un recruteur?

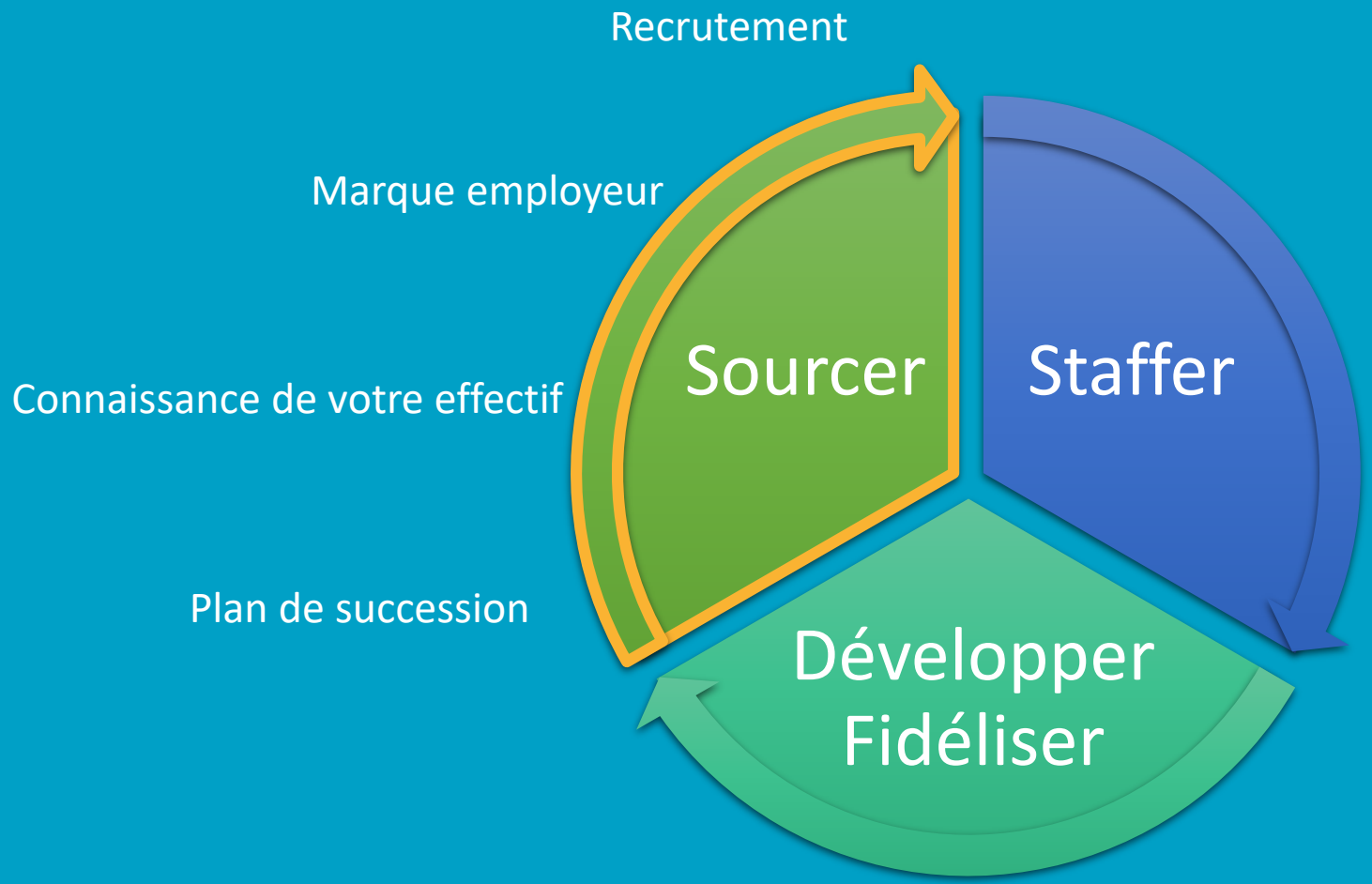

Esprit d’initiative
Curiosité
Capacité de travail
Aime apprendre
Qualité relationnelles

Vous connaitre



Parlons Love..
Et can do

Comment attirer les meilleurs talents?


Recrutement
Marque employeur
Connaissance de votre effectif
Plan de succession
Sourcer
Staffer
Développer
Fidéliser

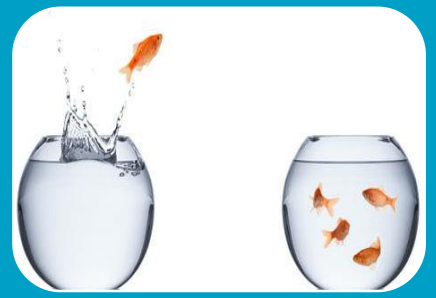
Plan de succession

Connaitre votre effectif

Marque employeur

Recrutement

Intégration



Futur RH

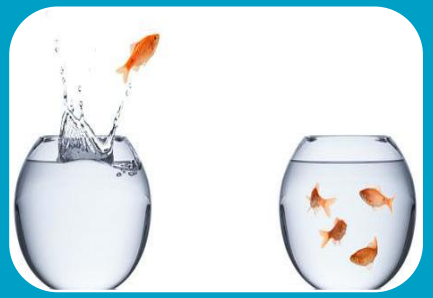
Plan de succession

Connaitre votre effectif

Marque employeur

Recrutement

Intégration



Futur RH

Connaissance de votre effectif

- S’intéresser à l’humain
- Comment allez vous?
- Vous travaillez sur quoi?
- Ca vous plaît?

Liens employés et vos recrutements à venir?

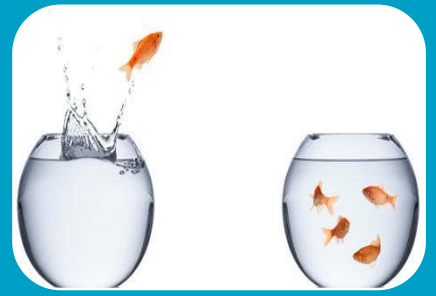
Plan de succession

Connaitre votre effectif

Marque employeur

Recrutement

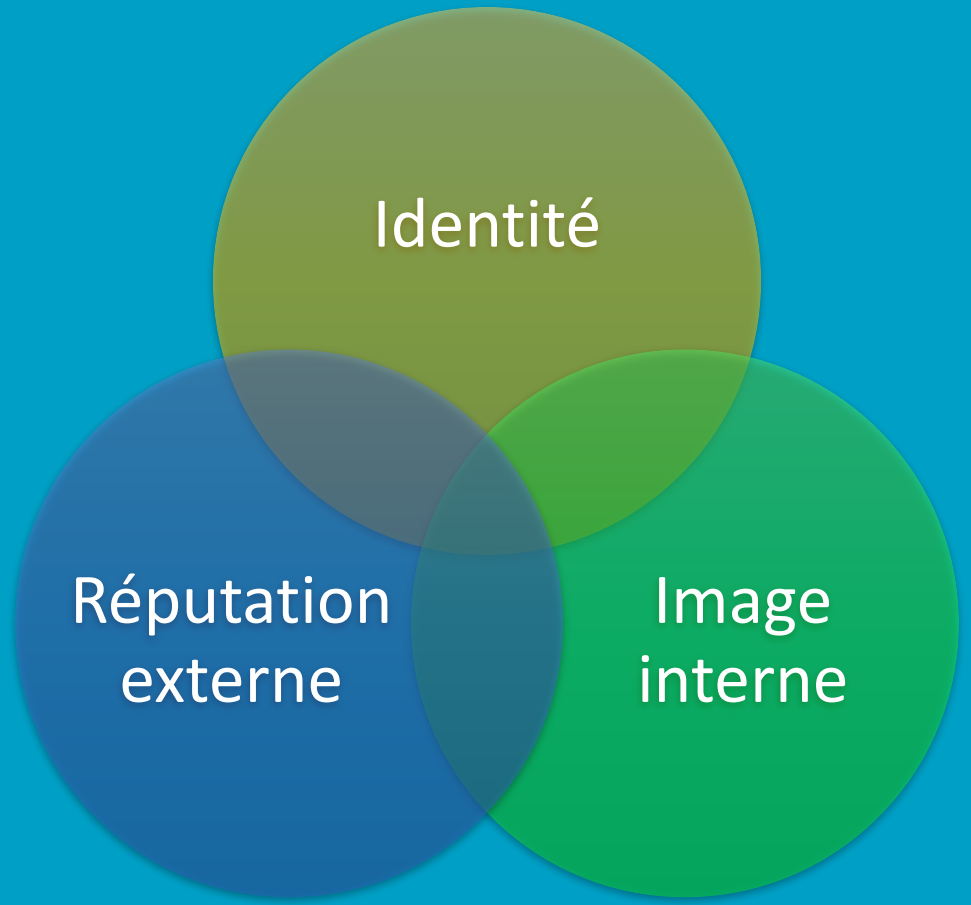
Intégration



Futur RH

Marque employeur

Marque employeur



- Identité: vision, mission, culture d’entreprise, secteur, produits services…
- Image interne de l’employer: que pensent vos employés
- Réputation externe: perception du grand public et des autres acteurs externes

Mesure de la satisfaction

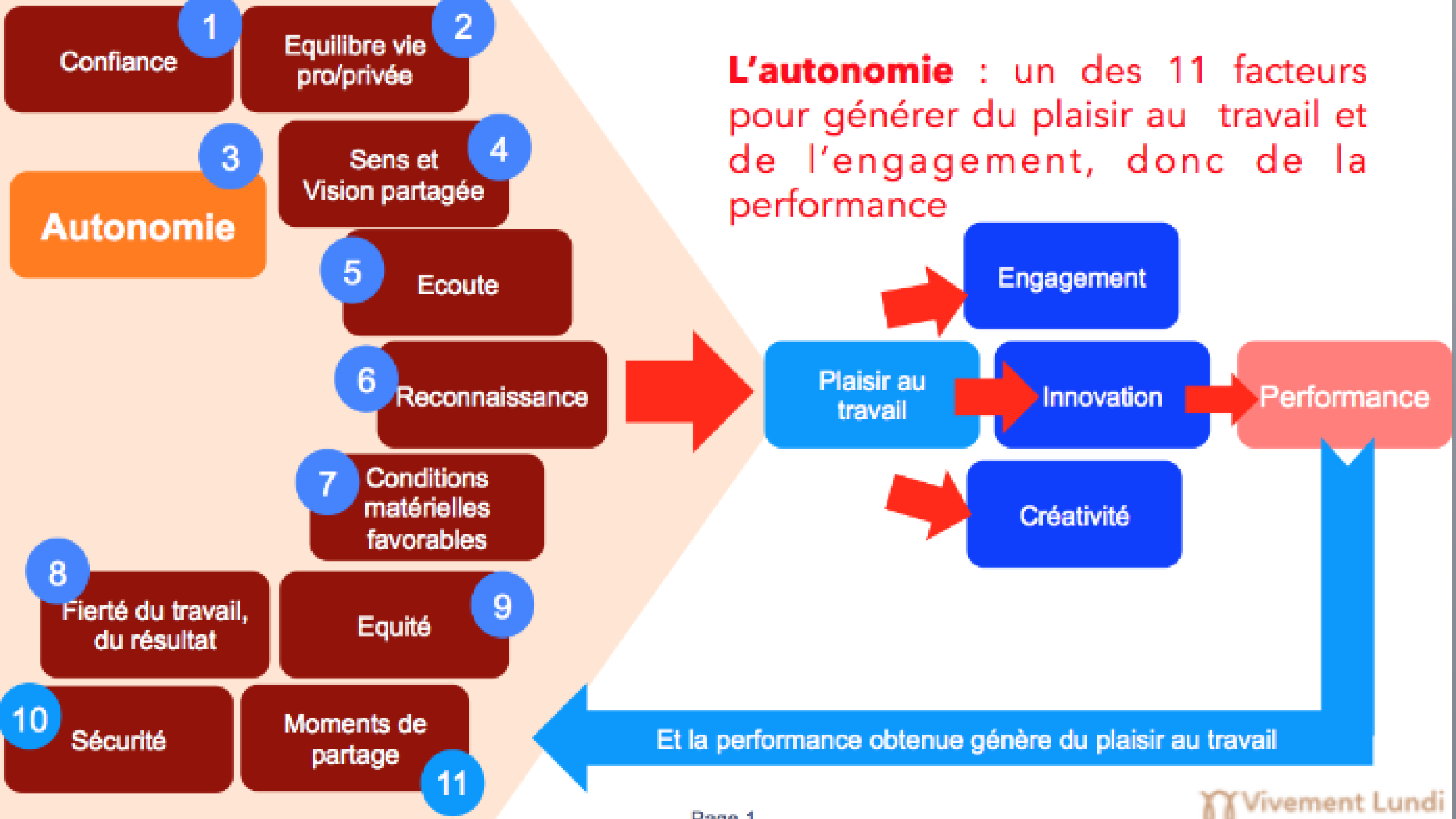
NON

OUI

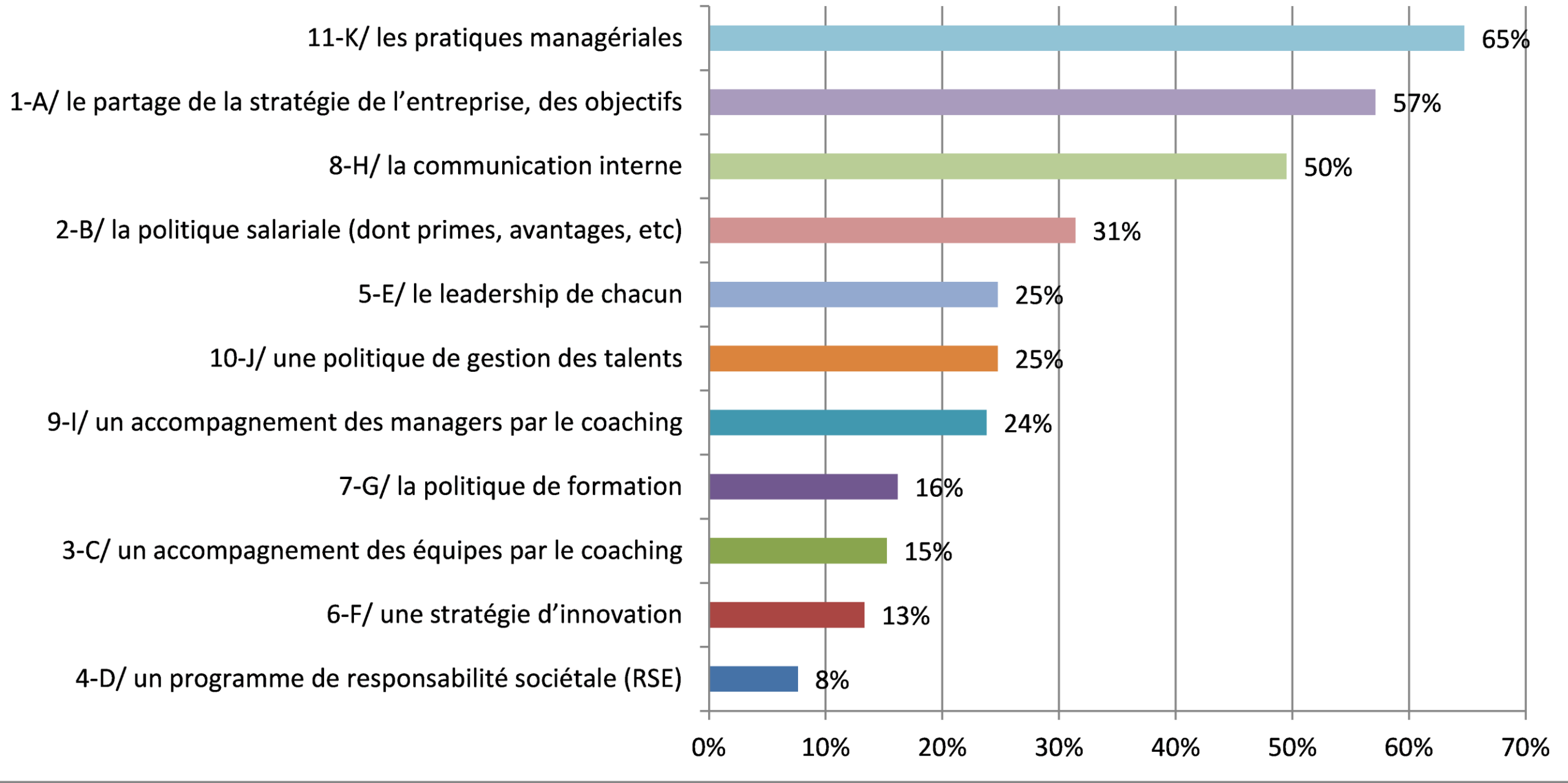
Travail sur les politiques RH et la qualité managériale

Démarche marque employeur

Les 11 principaux leviers de l'engagement


L'autonomie : un des 11 facteurs pour générer du plaisir au travail et de l'engagement, donc de la performance
1 Confiance
2 Equilibre vie pro/privée
3 Autonomie
4 Sens et Vision partagée
5 Ecoute
6 Reconnaissance
7 Conditions matérielles favorables
8 Fierté du travail, du résultat
9 Equité
10 Sécurité
Moments de partage
11
Engagement
Plaisir au travail
Innovation
Performance
Créativité
Et la performance obtenue génère du plaisir au travail
Vivement Lundi

Quels sont les meilleurs leviers pour développer la motivation ?



C’est quoi les pratiques managériales?

C’est quoi l’objectif d’un manager?

Vous le connaissez?

Projet artistote by Google

En 2012, Google a lancé le Projet Aristote,

Une étude dont le but était d'éclaircir un grand mystère managérial:

Qu'est-ce qui fait qu'une équipe de travail est efficace?

" Nous vivons à travers un âge d' or de la compréhension de la productivité personnelle, "
Marshall Van Alstyne, chercheur au MIT

" Par nos petits choix au quotidien, nous prenons des décisions que beaucoup d'entre nous ne remarquent même pas. Ces décisions nous ont permis de comprendre pourquoi certaines personnes sont tellement plus efficace que les autres. "

The New York Times

Beaucoup d'entreprises se sont rendu compte que l' analyse et l' amélioration de travailleurs individuels ,l’optimisation de la performance des employés

ne suffit pas…

Les cadres supérieurs de l'entreprise ont longtemps cru que la construction des meilleures équipes signifiait combinant les meilleures personnes.

" Il est préférable de mettre introvertis ensemble, "
" Les équipes sont plus efficaces quand tout le monde est amis en dehors du travail.

Objectif du projet aristote:
étudier des centaines d'équipes de Google et de comprendre pourquoi certains ont trébuché tandis que d'autres sont montées en flèche.

Combien de fois avez rencontrez vous vos coéquipiers l' extérieur du bureau?

Ont -ils les mêmes passe - temps?

Leurs antécédents scolaires étaient semblables aux votres?

Est - ce mieux de travailler avec des coéquipmers timide?

Ils ont dessiné des diagrammes montrant quelles équipes avaient réalisés leurs objectifs

et quels groupes avaient dépassé les objectifs fixés.

si l' équilibre entre les sexes semblait avoir un impact sur le succès d'une équipe...

'' Nous avons examiné 180 équipes ''
'' Nous avons eu beaucoup de données, mais

Il n'y avait rien qui montre qu’un mélange de types spécifiques de personnalité ou des compétences faisait réellement la différence.

Chez Google, nous sommes bons pour trouver des motifs, ''
'' Il n'y avait pas des motifs forts ici. ''

rien
de
rien
Ben 02

Les chercheurs du projet Aristotle ont commencé à chercher à travers les données qu'ils avaient recueillies, qu’elles étaient les normes.

Ils ont cherché des cas où les membres de l'équipe ont décrit un comportement particulier comme une '' règle non écrite '' ou quand ils ont expliqué certaines choses dans le cadre de la '' culture de l'équipe.

Après avoir examiné plus d'une centaine de groupes pour plus d'un an, les chercheurs du projet Aristotle ont conclu que la compréhension à l’interieur du groupe ont été les clés pour améliorer les équipes de Google.

Est-il préférable de laisser parler un collaborateur tant qu'il le souhaite?

Ou faut il des leaders forts qui mettent rapidement fin au débats?

Était-ce plus efficace pour les personnes de se positionner comme étant ouvertement en désaccord avec l'autre, ou les conflits doivent être minimisés?

Les données ne proposaient pas des verdicts clairs.

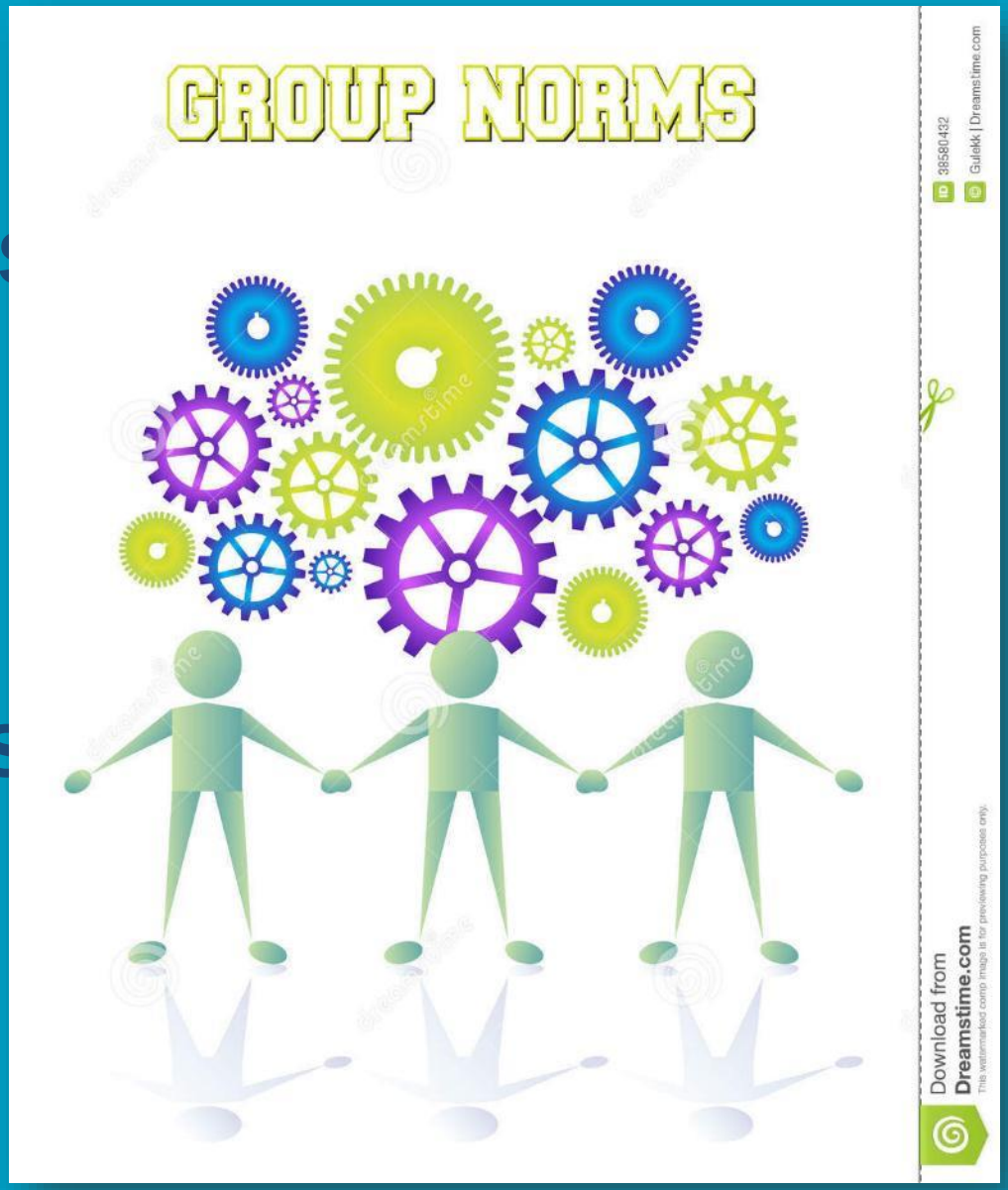
En fait, les données étaient même parfois orientées dans des directions opposées.

La seule chose pire que de ne pas trouver un motif est de trouver un trop grand nombre de motifs.

Alors ils se sont penchés sur les

“Normes de groupes”

ces fameuses règles non écrites
au sein des équipes



Constat…

2 comportements partagées par toutes les bonnes équipes.

Les membres ont parlé à peu près la même proportion de temps…

'' Tant que tout le monde a eu la chance de parler, l'équipe a réussit àn atteindre ses objectifs.

'' Mais si une seule personne ou un petit groupe parlait tout le temps, l'intelligence collective diminué. ''

Deuxièmement, les bonnes équipes avaient tous développés une

'' Sensibilité sociale moyenne ''

étaient habiles et intuitifs et qu’ils comprennaient comment les autres se sentaient sur la base du ton de leur voix, leurs expressions et d'autres indices non verbaux.

Ils semblaient savoir quand quelqu'un se sentait contrarié ou laissé de côté. Les gens sur les équipes inefficaces, en revanche, un score inférieur à la moyenne.

Sécurité psychologique

Ce que le professeur de Harvard Business School Amy Edmondson définit comme

«Croyance partagée détenues par les membres d'une équipe que l'équipe est sans danger pour la prise de risque interpersonnelle. ''

'' Un sentiment de confiance que l'équipe ne sera pas embarrasser, de rejeter ou de punir quelqu'un pour parler haut, ''

'' Il décrit un climat d'équipe caractérisée par la confiance interpersonnelle et de respect mutuel dans lequel les gens sont à l' aise d'être eux - mêmes. ''

'' Nous avons dû amener les gens à établir des environnements sûrs psychologiquement, ''

Mais on ne sait pas encore comment faire ce genre de choses.

Bienveillance

1- La sécurité psychologique :

la capacité à s’exprimer et prendre des risques sans se faire rabrouer par un leader.

2- La co-dépendance :

la capacité et la confiance partagée entre les membres de l’équipe dans la production d’un travail de haute qualité

3- La clarté des structures et des buts :

les objectifs et les plans pour les atteindre sont ils clairs ?

4- Le sens :

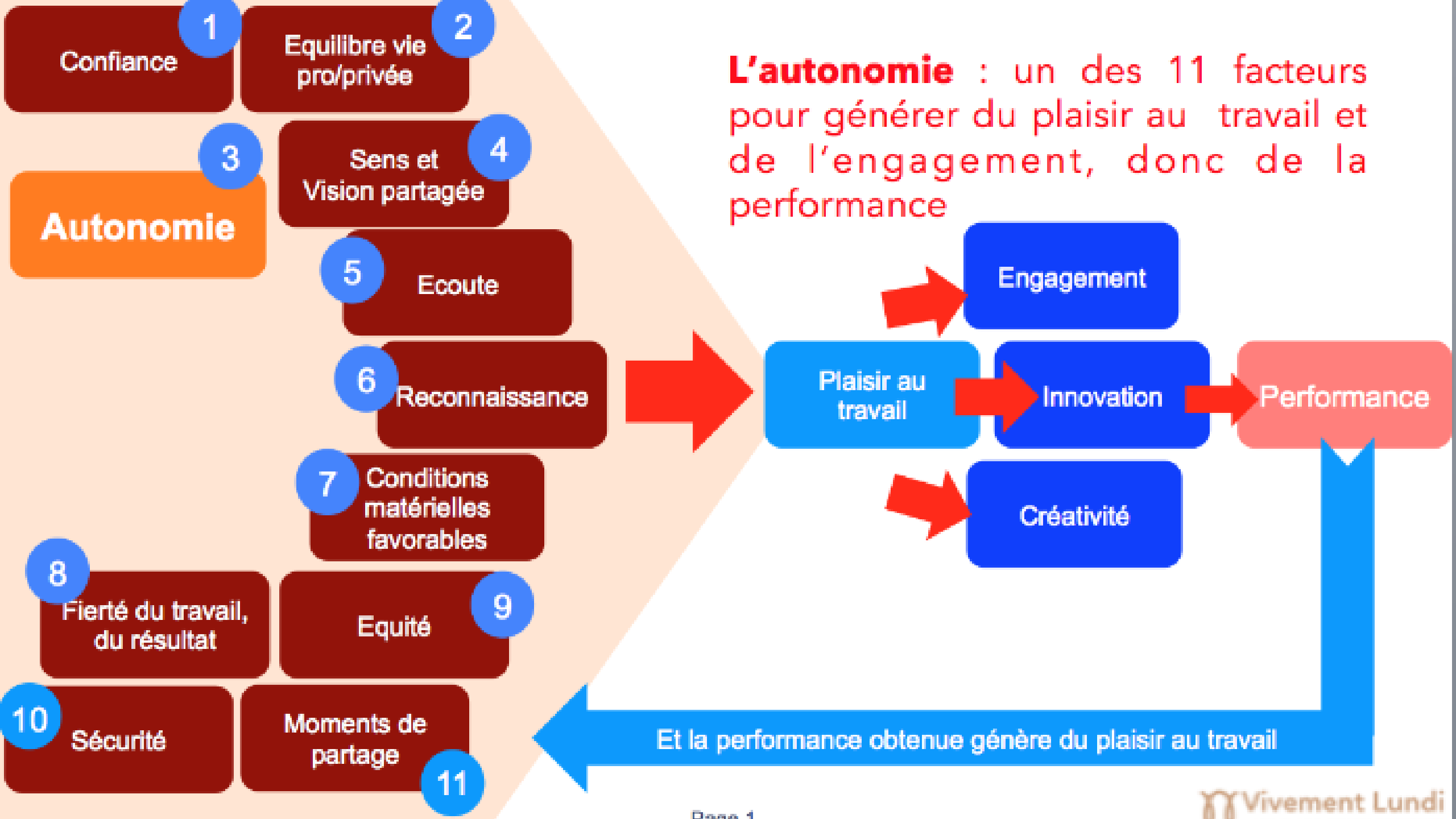
travaillons nous ensemble à quelque chose d’important pour chacun d’entre nous ?

5- L’impact :

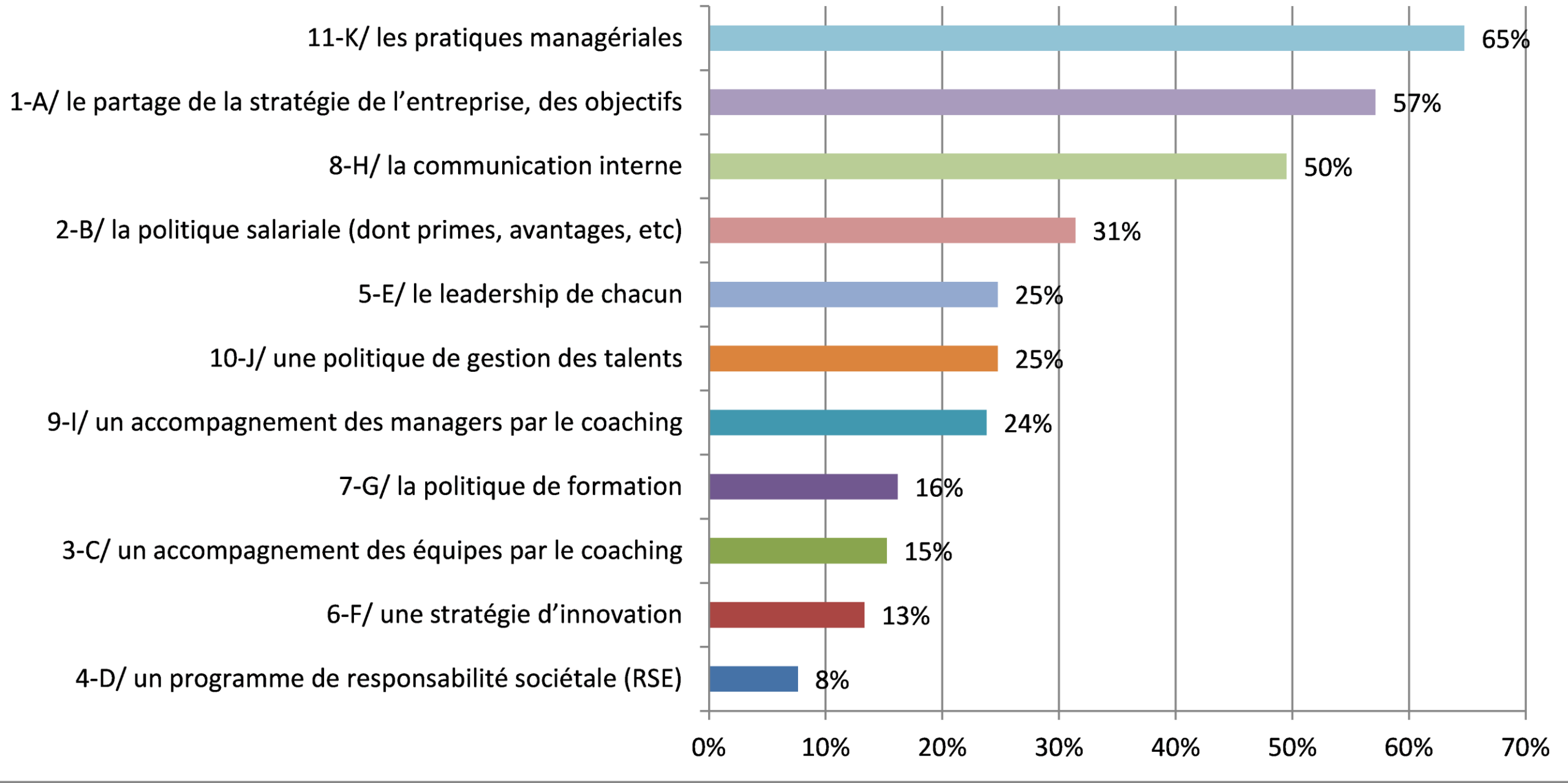
croyons nous fondamentalement que notre travail compte ?

Viuz

)


L'autonomie : un des 11 facteurs pour générer du plaisir au travail et de l'engagement, donc de la performance
1 Confiance
2 Equilibre vie pro/privée
3 Autonomie
4 Sens et Vision partagée
5 Ecoute
6 Reconnaissance
7 Conditions matérielles favorables
8 Fierté du travail, du résultat
9 Equité
10 Sécurité
Moments de partage
11
Engagement
Plaisir au travail
Innovation
Performance
Créativité
Et la performance obtenue génère du plaisir au travail
Vivement Lundi

Quels sont les meilleurs leviers pour développer la motivation ?



Un mouvement de consumérisation du travail

Des candidats qui se comportent en consommateurs avertis

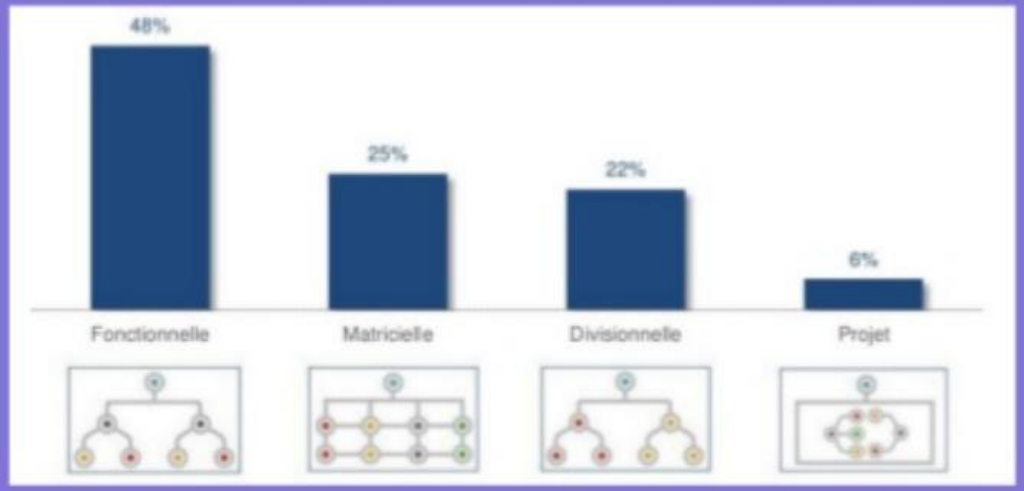
Des employeurs qui vont sélectionner des candidats devenus des produits

L'offre d'emploi reste un produit limité, basé sur la sélection

Les attentes des consommateurs de travail #1

ORGANISATION PYRAMIDALE

L'organisation pyramidale reste la norme dominante, l'organisation en mode projet serait encore très peu répandue



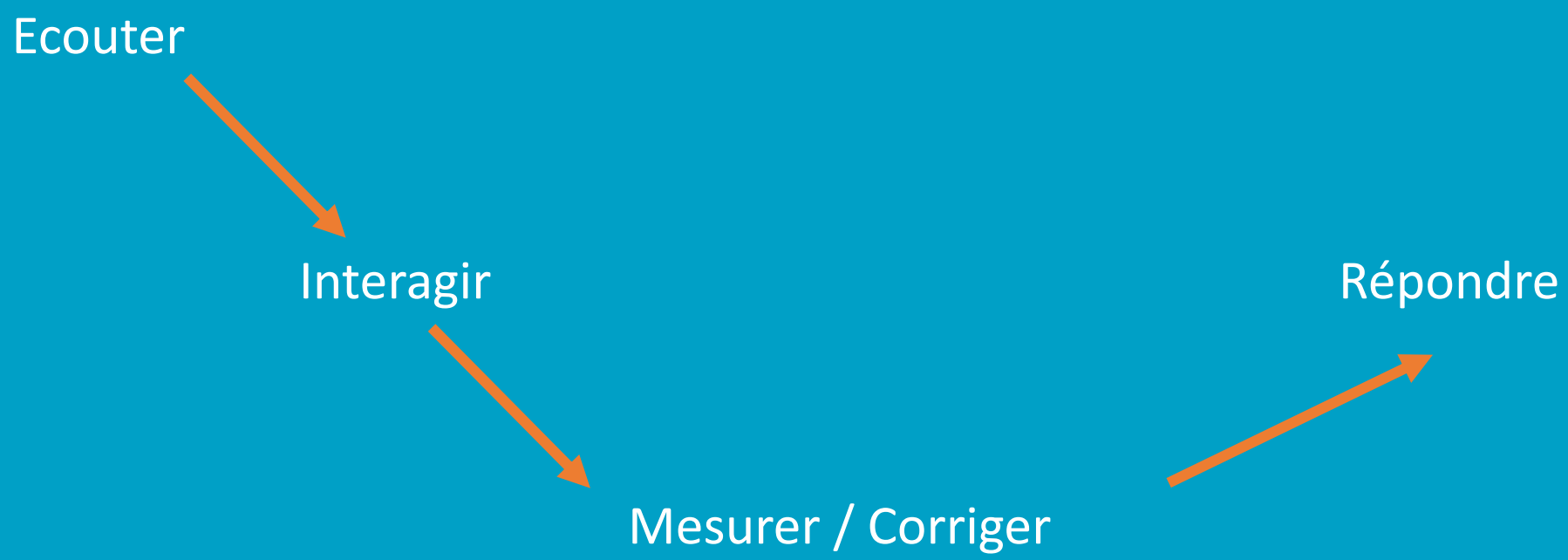
> *Arctus, Observatoire des RH et de la e-transformation, 2014*

MODELE COLLABORATIF

De nouvelles relations entre employeurs et salariés se mettent en place, avec une relation de subordination qui tend à évoluer vers une relation de collaboration, plus ouverte, plus engageante et responsabilisante

"Demain, l'emploi sera fragmenté, individualisé, à la carte, moins subordonné et plus collaboratif"

Denis Pennel

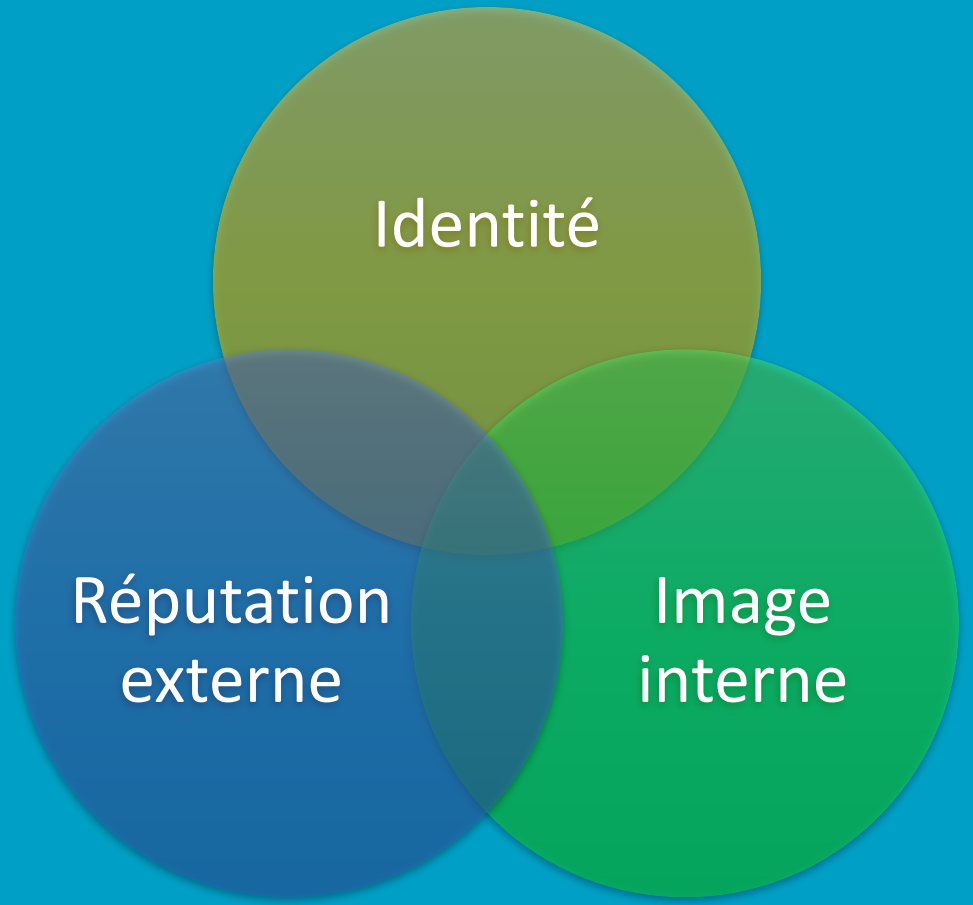

Ecouter
Interagir
Mesurer / Corriger
Répondre

Entreprises et marque employeur

- Disneyland paris
- L'Oréal
- Airbnb
- Michel et augustin
- Colas
- Carrefour
- Deloite
- SNCF
- Google
- Accor Hotel
- Michelin
- Orange

Marque employeur

Valeurs, culture RH,
politique RH, métiers…



Consommateurs, grand public, parties prenantes

Ancien employés, employés, sous traitants

Etape 1

- Comment ces entreprises font pour jouer sur:
  - Leur identité
  - Leur image interne
  - Leur réputation externe

- Restitution: présentation 5 minutes

- Vous avez 2H

Pensez…

Identité Employeur
Ce qu'est l'entreprise, son ADN
Promesse Employeur
Ce que veut l'entreprise, son cerveau
Communication Employeur
Ce que l'entreprise dit d'elle, son apparence physique
Emotion Employeur
Ce que vivent et ressentent les collaborateurs, son coeur

- Cibles
- Outils utilisés
- Mise en avant de la marque
- Promesse message
- Stratégie

Entreprises et marque employeur

- Disneyland paris
- L'Oréal
- Airbnb
- Michel et augustin
- Colas
- Carrefour
- Deloite
- SNCF
- Google
- Accor Hotel
- Michelin
- Orange

Etape 2 : analyse critique

- Vous arrivez en alternance dans l’entreprise que vous avez présenté.
- On vous demande de faire un rapport d’étonnement sur la stratégie marque employeur
- Mettez en avant les Forces et les points d’amélioration et préconisations (inspirez vous des stratégie de marque employeur d’autres entreprises)
- Vous avez 1H30
- Présentation 3 minutes