

## DE QUOI PARLONS-NOUS ?

Les difficultés de recrutement et de fidélisation sont rencontrées par de nombreuses entreprises de tous domaines. Les antennes de Bordeaux et Strasbourg de Les entreprises pour la Cité ont organisé deux temps de rencontre sur les sujets de l'attraction, du recrutement et de la fidélisation des talents. Nous avons abordé les enjeux du développement de la marque employeur, de l'importance de la transparence dans le processus de recrutement et les leviers pour garder durablement les collaborateurs dans l'entreprise.

Cette fiche pratique vise à valoriser des bonnes pratiques facilement transposables dans des entreprises de toutes tailles, et alerter sur les risques induits par certains comportements et pratiques.

**83%**

*Des PME et ETI rencontrent des difficultés à recruter, et 42% font régulièrement face à des départs de collaborateurs clés selon Bpifrance Le Lab (2018).*

## ENJEUX

- | Optimiser l'expérience candidat afin de développer la marque employeur de l'entreprise
- | Faciliter le recrutement grâce à un vivier de candidats intéressés par l'entreprise
- | Jouer la transparence en valorisant à la fois l'entreprise et le candidat
- | Réussir l'intégration et amorcer ainsi la fidélisation
- | Rentabiliser les coûts du recrutement et de la formation d'un nouveau collaborateur
- | Préserver les compétences internes

## ATTIRER

### Bonnes pratiques

- ◆ Tenir une communication cohérente et unie, de la base à la direction, qui met en pratique les valeurs de l'entreprise.
- ◆ Valoriser le cadre de travail, son environnement, le type de management, et la localisation dans les divers supports de communication.
- ◆ Valoriser les savoir-être demandés en distinguant compétences et diplômes.
- ◆ Mettre l'humain et le salarié au centre de l'entreprise
- ◆ Valoriser les avantages sociaux, les opportunités de plan de carrière, de formations.
- ◆ Communiquer sur une diversité de canaux.
- ◆ Valoriser les innovations et la modernité de l'entreprise.

### Ecueils à éviter

- ◆ Absence ou mauvaise image sur les réseaux sociaux.
- ◆ Absence de communication sur les valeurs de l'entreprise.
- ◆ Sous-estimer l'importance de l'expérience collaborateur dans la communication externe.
- ◆ Confirmer les idées reçues sur des niveaux de recrutement sélectifs et restreints propres à certaines professions.
- ◆ Maintenir le flou sur les conditions salariales.
- ◆ Fiches de postes trop, ou trop peu, détaillées.
- ◆ Annonces présentes depuis trop longtemps en ligne.



**63%**

Des candidats ont déjà renoncé à postuler à une offre suite aux informations recueillies sur l'entreprise, d'après Regionsjob.

## RECRUTER

### Bonnes pratiques

- ◆ Miser sur la diversité des réseaux (réseaux sociaux, bouche à oreille, portes ouvertes, salons...).
- ◆ Impliquer les équipes dans le recrutement et l'accueil.
- ◆ Créer un environnement propice à l'échange pour l'entretien (convivialité, luminosité, ouverture).
- ◆ Faire un retour individuel aux candidats retenus en entretien.
- ◆ Visite des locaux et présentation des collègues si le ressenti est positif.
- ◆ Réactivité et transparence en post entretien.
- ◆ Toujours rester cohérent avec les valeurs de l'entreprise.

### Ecueils à éviter

- ◆ Mauvaise rédaction de l'offre (orthographe, éléments discriminants, utilisation de jargon).
- ◆ Mauvaise gestion des délais, du tri des CV.
- ◆ Manque de respect et de considération envers le candidat dans la prise de contact.
- ◆ Mise en difficulté du candidat dès l'accueil, le stresser, être trop directif pendant l'entretien.
- ◆ Manquer d'adhésion à la politique et aux valeurs de l'entreprise.
- ◆ Manquer de réactivité et de considération dans la réponse au candidat.
- ◆ Ne pas prévoir d'accompagnement (tuteur) ni d'informations (livret d'accueil) pendant l'intégration.

**44%**

**Des recrutements ont été jugés difficiles en 2018 (Pôle Emploi).**

## FIDELISER

### Bonnes pratiques

- ◆ Former rapidement aux outils digitaux utilisés.
- ◆ Mettre en place des rituels managériaux.
- ◆ Innover dans la gestion de carrière.
- ◆ Favoriser la mobilité en interne.
- ◆ Valoriser le travail effectué et donner confiance aux collaborateurs (responsabiliser et déléguer).
- ◆ Impliquer le salarié dans le développement de l'entreprise, créer de l'engagement.
- ◆ Donner du sens au travail effectué.
- ◆ Veiller à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.
- ◆ Aménager les espaces de travail pour favoriser le bien-être des salariés.

### Ecueils à éviter

- ◆ Isolement du salarié à son arrivée.
- ◆ Flou dans la définition de la mission, des tâches à effectuer.
- ◆ Absence de retour du manager sur le travail effectué, absence de point RH régulier.
- ◆ Absence de définition d'objectifs à court, moyen, et long terme.
- ◆ Mauvaise ambiance de travail, manque de confiance dans l'équipe.
- ◆ Manque de flexibilité dans le travail et les horaires.
- ◆ Pas de mise en pratique du droit à la déconnexion.

**33%**

**Des salariés cherchent un nouvel emploi dans les six mois qui suivent leur arrivée dans une entreprise d'après l'Apec.**

**Vous souhaitez en savoir plus ? Contactez**

**Christine ALVES | Directrice Alsace | christine.alves@reseau-lepc.fr | 07 76 84 43 40**

Les  
**entreprises  
pour la Cité**

[www.reseau-lepc.fr](http://www.reseau-lepc.fr)



| Nous sommes, depuis plus de trente ans, le **réseau de référence des entreprises engagées**. À la pointe de l'innovation sociale, nous accompagnons les entreprises par la co-construction et la mise en réseau, pour favoriser les transformations sociales, sources de performance partagée et d'inclusion dans les territoires.

| Nos équipes accompagnent les **entreprises et leurs fondations** à travers :

- **Des événements réseau** (conférences prospectives, ateliers opérationnels, groupes de travail...) proposés toute l'année partout en France ;
- **Des études et publications** (*Guide, fiches pratiques, études...*) ;
- **Des actions « clefs en main »** pour mobilisation vos collaborateur-riche – sur des programme d'engagement social et sociétal.
- **Des formations inter ou intra-entreprises**