

Pour gérer les hommes de  
votre entreprise

Cultivez  
votre image d'employeur

# 2008 -2012 : Une démographie à risques !

La courbe des plus de 60 ans augmente et dépasse celle des moins de 20 ans

Augmentation de l'espérance de vie

Augmentation de la durée du travail (financement des retraites)

➔ *Une population vieillissante*

# La fuite des compétences de l'entreprise

2006 : 1<sup>ers</sup> départs à la retraite de la génération Baby Boom d'après-guerre

Seulement 27 % des + 55 ans travaillent en France

PARALLELEMENT...

Baisse des entrées sur le marché du travail

Le nombre d'actifs diminue,

et les actifs sur le marché rajeunissent

*Départ des seniors = Fuite des compétences*

## Et si le système de formation français fabriquait des compétences ?

➔ 42 000 jeunes sortent tous les ans de l'éducation nationale sans qualification, baisse considérable de 170 000 à 42 000 en 30 ans

*Aujourd'hui*

encore 17 % des élèves sortent sans diplôme du secondaire

avec un taux d'illettrisme de 14% chez les 18-29 ans

et un décalage important entre le système de formation et les attentes des entreprises

➔ *Un système de formation complexe*

# Des entreprises en “pénurie” Et pourtant ... toujours autant de chômage !

Taux de chômage en France de 7.5% et de 6.3% en région Centre

# Problème enfin dans les transmissions d'entreprises

550 000 départs en retraite de dirigeants d'entreprises dans les 10 années

Dans les 2 ans, 300 entreprises à transmettre en région Centre

# Vers un changement de valeurs dans la relation employeur / salarié

*Le rapport au travail change, les attentes aussi... !*

- Possibilité de construire une carrière
- Possibilité de continuer à se former dans l'entreprise
  
- Communiquer sur des perspectives d'avenir, une vision claire de la stratégie et des objectifs de l'entreprise

*Les salariés ont peur de l'avenir : besoin de ré-assurance*

# Vers de nouvelles attentes des services RH

Attente de réponses individuelles et personnalisées = Le PACK RH

***au niveau :***

 **Formation**

 **Carrière**

 **Social**

# Le pouvoir de négociation sociale change de main

OFFRE D'EMPLOI > NOMBRE DE JEUNES ENTRANT



Pouvoir de négociation salariale  
ET  
Pouvoir d'exigence

- ➔ Salaire et sécurité de l'emploi comme critères principaux
- ➔ Pénalisation des entreprises plus petites

# Les conséquences pour l'entreprise

- Départ rapide des compétences de l'entreprise
- Problématique de recrutement
- Nécessité de fidéliser des salariés
- Nécessité de définir une politique salariale stratégique
- Nécessité d'anticiper la gestion des carrières (GPEC - GPE)
- Nécessité d'un management compétent et de proximité

# Les répercussions sur le marché de l'emploi

Toujours plus d'emplois dans le tertiaire

Toujours plus de cadres  
D'avantage de besoins d'expertise

Mais aussi

Toujours plus d'emplois qualifiés dans les services



Dans les 10 ans à venir :  
plus d'informaticiens  
plus de cadres commerciaux  
plus d'administratifs comptables et financiers

Alors comment rendre attractif  
le monde du travail ?

Mettre en place un plan marketing RH  
dans l'entreprise...

...C'est répondre à des besoins identifiés.

Marketing Social ...  
ou ... Marketing RH ?

## Marketing Social :

- ➔ Susciter le changement de comportements d'un groupe social  
Actions visant des valeurs civiques : culturel, santé ou environnement



## Marketing RH :

- ➔ Développer l'image de l'employeur pour favoriser l'attraction, l'épanouissement et le maintien des salariés
- ➔ Adéquation entre les motivations des salariés et les besoins de l'entreprise

mais pas incompatible...

Définissez....

➔ **Quelle Stratégie de développement pour l'entreprise à CT et LT ?**

➔ **Bilan social : Pyramide des Ages (sexes/ages/expérience)**

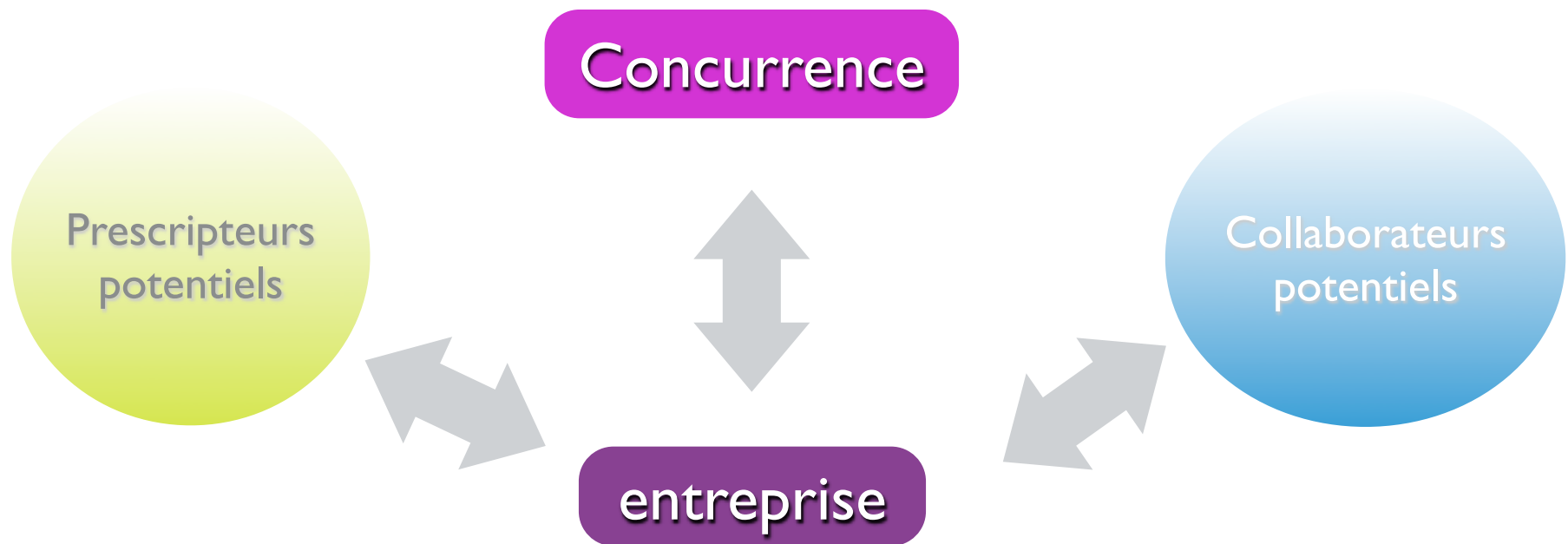
➔ **Identifications des besoins à CT / LT (GPEC)**

Définition des **CIBLES**

# La stratégie employeur

Mettez en Place...

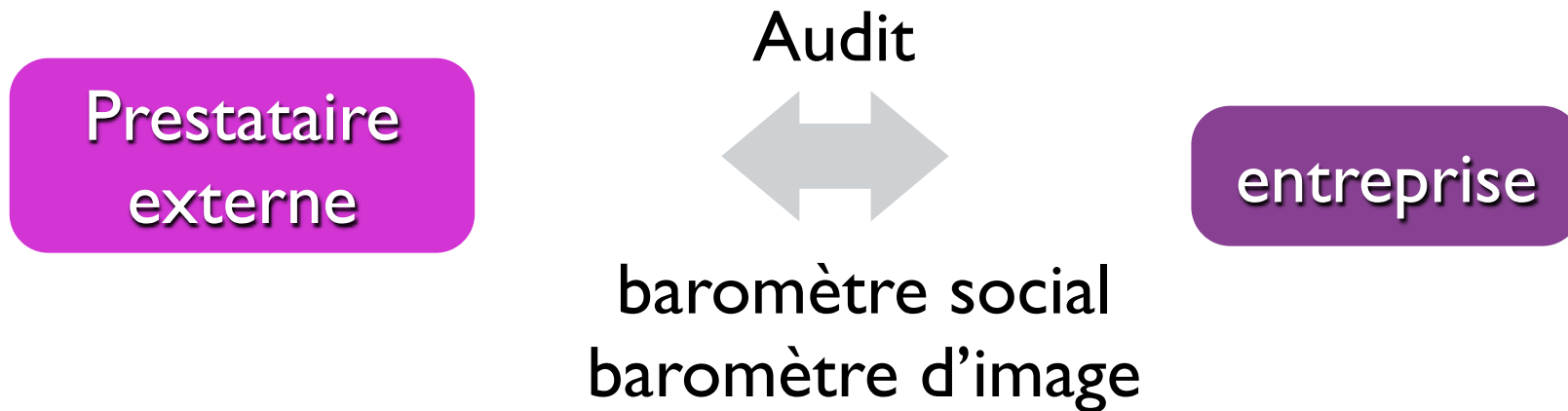
**une veille systématique au niveau RH sous forme de BDD**



Eplucher les annonces de presse, les sites web des concurrents, que proposent-ils ?

# La stratégie employeur

Mettez en Place...



Constat d'attractivité (forces/faiblesses en terme d'offre & d'image)

Attentes et motivations

## Le Baromètre d'image

### **Le personnel connaît-il son entreprise?**

qu'en sait-il ?

dispose-t-il de suffisamment (trop) d'éléments ?

retient-il l'info dont il dispose?

### **Quelle image de l'entreprise le personnel propage-t-il à l'extérieur?**

Parle-t-il de son entreprise ?

De quoi et comment ?

Quels sont de leurs points de vues les atouts de l'entreprise ?

Quelles questions lui pose-t-on le plus souvent ?

Quelles sont ses réponses ?...



SYNTHESE



PRIORITES SOUS FORME DE MATRICE

## Segmentation dans une base de données

Profils

Critères  
attentes  
motivations

Atouts  
faiblesses  
de  
l'entreprise

Atouts  
faiblesses  
de la  
concurrence

## développez en parallèle le capital “Marque”

### Mettre au clair l'identité de l'entreprise

**détermine :**

**un positionnement différenciant et valorisant** ( / concurrence)

La **fierté** d'appartenance

le niveau de **fidélisation** et appuie la **conquête de nouveaux talents** (capitalisation en terme de visibilité)

**L'identité de l'entreprise commence par :**

- les locaux, l'accueil
- l'ambiance
- le personnel, la tenue..
- la dénomination commercial, le logo
- la documentation.....

## développez le capital “Marque”

### Mettre au clair les valeurs qui créent du **lien**

en termes de :

quête de sens pour les salariés de l'entreprise

élément fédérateur

**Elles peuvent être d'ordre :**

- Ethiques, dimension humaine
- Liées au développement personnel (accomplissement de l'individu)
- Géographiques, culture régionale
- Ouverture à la diversité
- Sociales, environnementales...

# La stratégie employeur

## Positionnez votre offre

*La stratégie d'entreprise est définie,*

*Les profils RH sont identifiés, leurs motivations / attentes connues*

*L'approche des concurrents étudiée,*

Valider la capacité de  
réalisation  
“promesse tenue”

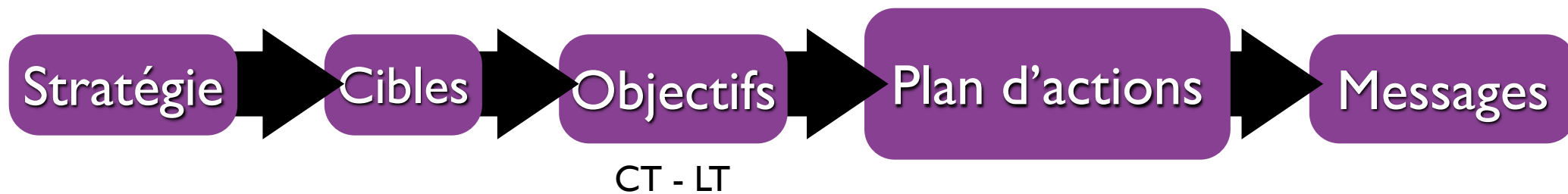
Valider la cohérence  
avec  
la com. externe

**Définir son offre  
PAR METIER**

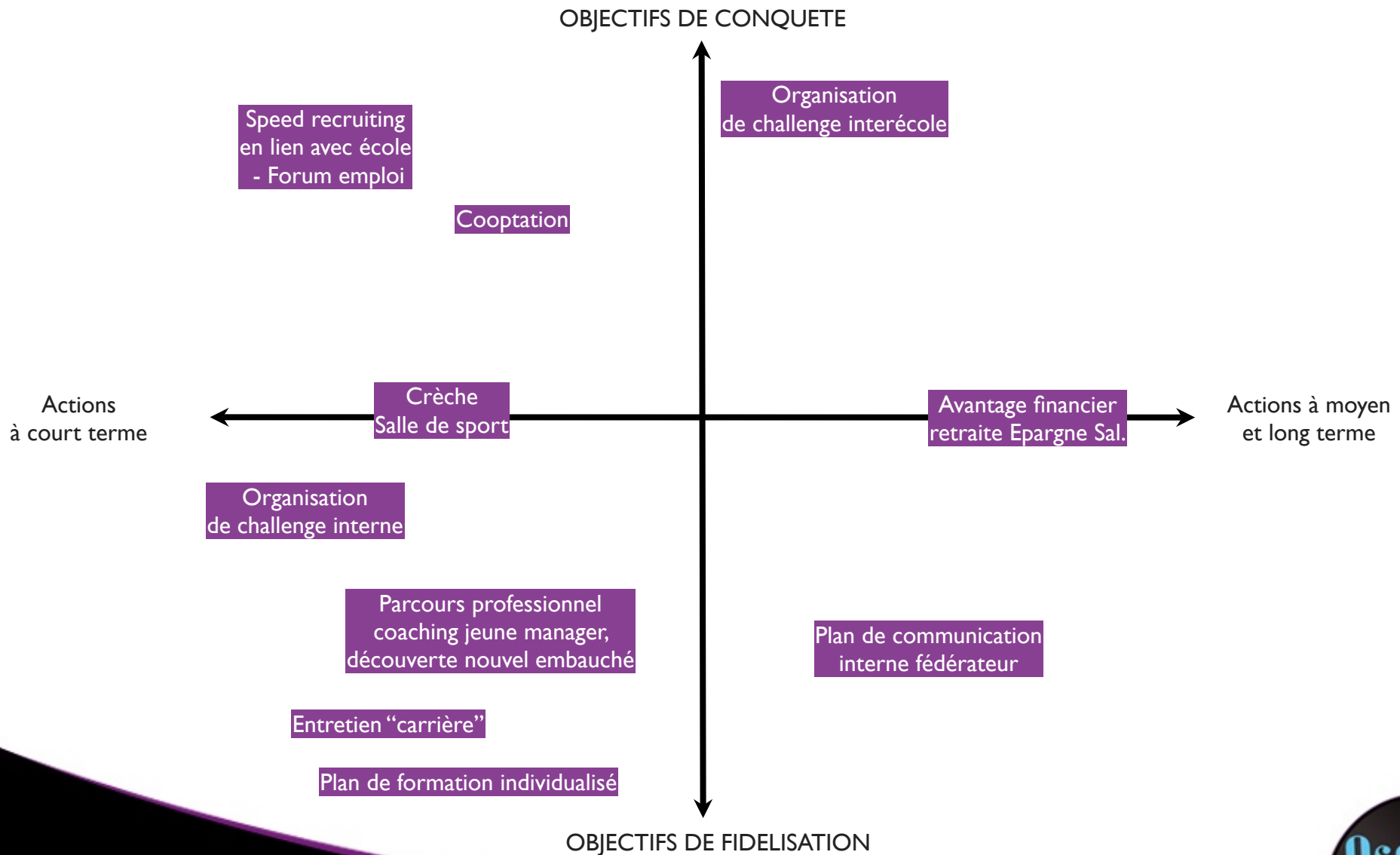
Politique Sociale

Argumentaire  
de vente segmenté  
et pointu

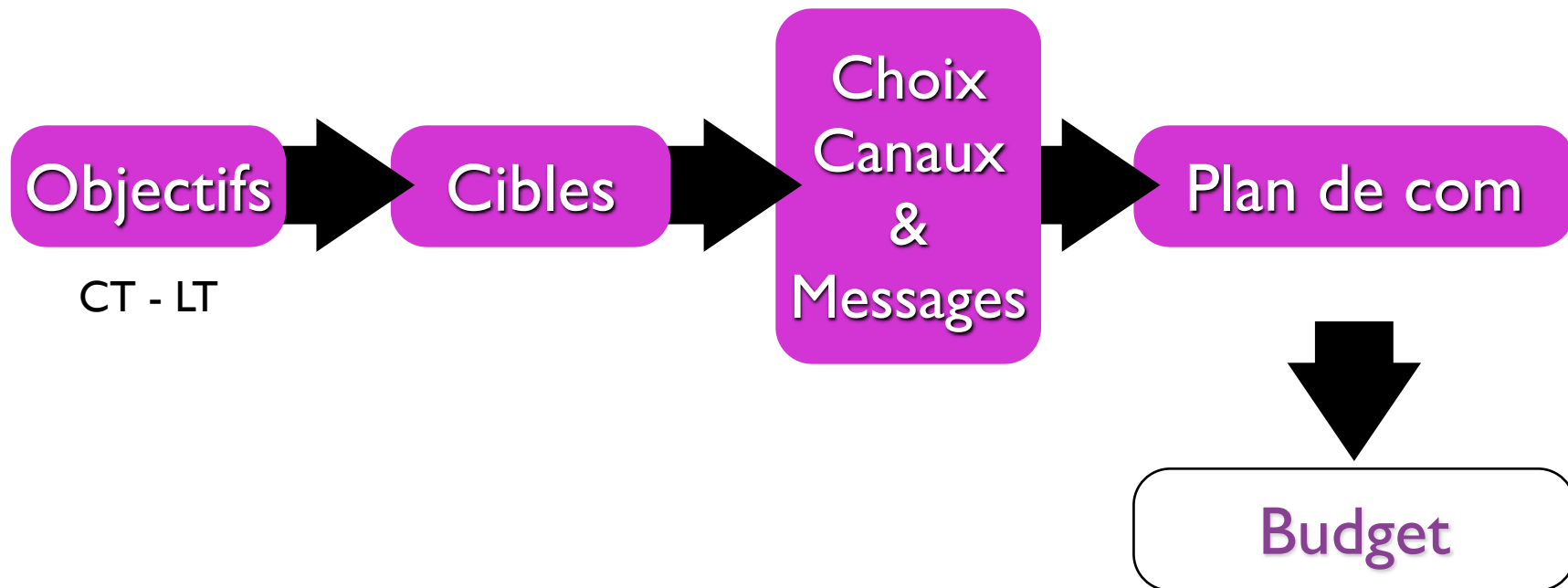
## Construisez votre plan marketing RH...



# La stratégie employeur



## Elaborez votre plan de communication RH...



# La stratégie employeur



## L'approche **Marketing RH**

Résout d'autres problématiques  
dans la gestion des hommes  
et des compétences...

Clarifier les missions du responsable RH dans l'entreprise

Conduire les mutations de l'entreprise

Accompagner la mise en oeuvre de projets

Leitmotiv  
Marketing & Communication

Vous remercie de votre attention !

Leitmotiv  
Marketing & Communication

