

# AUDIT MARQUE EMPLOYEUR

## ELEMENTS DE CONTEXTE

Dans un contexte de pénurie des talents et de "grande démission", il est nécessaire pour les entreprises de soigner leur image. Aujourd'hui, 85% des candidats se renseignent sur la marque employeur avant de postuler.

L'audit de la marque employeur permet de faire une photo à un instant T de la réputation de l'entreprise, en s'intéressant aux différentes parties prenantes (internes et externes) de l'entreprise.

*Une marque employeur forte est bénéfique pour le recrutement mais également pour l'intégration et la fidélisation des salariés.*

## L'OBJECTIF DU DIAGNOSTIC

- Faire un état des lieux sur les forces et faiblesses de sa marque employeur
- Avoir des leviers permettant de développer l'attractivité de l'entreprise
- Avoir des leviers permettant de développer la fidélisation des salariés
- Impliquer les équipes dans la démarche et en faire des ambassadeurs de votre future valorisation de marque employeur

## LES SPECIFICITES DE NOTRE ACCOMPAGNEMENT

- Notre accompagnement s'adapte à votre besoin
- Une équipe pluridisciplinaire pour vous accompagner (professionnel des RH, psychologue du travail, responsable Marketing)
- Une démarche au service du dialogue social (vos instances représentatives et l'ensemble des salariés sont impliqués dans la démarche)

## NOTRE METHOLOGIE

### 1- Cadrage de la mission

Une ou plusieurs réunions de cadrage pourront être mises en place pour comprendre le contexte de notre intervention, vos attentes, votre calendrier et les spécificités de votre organisation.

### 2- Construction d'outils

Suite à la réunion de cadrage, nous élaborerons des outils sur mesure, comme par exemple : des trames d'entretien, des questionnaires, etc.



**LFC HUMAIN**

0 800 64 31 33 (n° gratuit)  
contact@groupe.lfc.com  
www.lfchumain.com  
  /lfchumaingroup.lfc

Siret : 44780562300173  
Code APE : 7022Z  
Organisme de formation enregistré sous le n° 72640230564  
auprès du Préfet de la Région Nouvelle-Aquitaine.  
(Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat)

### 3- Mise en œuvre de l'audit

A titre d'exemple, voici les différentes actions qui peuvent être mises en place lors de cette étape :



#### Analyse documentaire

- Questionnaire de fin de période d'essai
- Questionnaire de sortie
- Turn over
- Ancienneté moyenne
- Process recrutement
- Process intégration
- BSI



#### Veille internet

- Communication externe
- Avis clients/salariés
- Analyse d'offres d'emploi
- Analyse communication concurrents
- Données sur le marché de l'emploi sur les métiers cibles



#### Interviews

- Direction
- Service RH
- Managers
- Salariés



#### Questionnaires en ligne

- Principe d'échantillonnage de la population cible afin de pouvoir réaliser une étude quantitative qui puisse être représentative
- 10 à 15 minutes de passation
- Principe de confidentialité des données

### 4- Analyse des données, élaboration des livrables et restitution(s)

A la suite de l'audit et de l'analyse de données, nous vous proposons de restituer les résultats obtenus et de vous laisser un livrable.

La restitution a d'abord lieu en présence du comité de pilotage mais peut également être déclinée auprès des différents acteurs impliqués dans la démarche.

Des préconisations vous seront présentées et un plan d'actions proposé.

### 5- Accompagnement dans la mise en œuvre du plan d'actions et suivi (optionnel)

Nous pouvons vous accompagner dans la mise en œuvre du plan d'actions et vous faire des retours réguliers sur les avancées du projet.

Un suivi et une évaluation des actions permettront de réajuster le plan d'actions si nécessaire.