

INAUGURATION



NOUVEAUTÉ

2 DÉCEMBRE 2019

L'HUMAIN AU CŒUR DU NUMÉRIQUE

ANGERS
9H - 13H | WEFORGE
25 RUE LEPEPVEU, 49100 ANGERS

NANTES
14H30 - 18H | STUDIO DE L'ÎLE
5 PROMENADE EUROPA, 44200 NANTES



Présentation



INAUGURATION

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES 
Région Pays de Loire

ANGERS
9H - 13H | WEFORGE
25 RUE LEPEPVEU, 49100 ANGERS

NANTES
14H30 - 18H | STUDIO DE L'ÎLE
5 PROMENADE EUROPA, 44200 NANTES

NOUVEAUTÉ

CLUB TECH

2 DÉCEMBRE 2019

L'HUMAIN AU CŒUR DU NUMÉRIQUE

Programme détaillé et Inscription ► www.paysdeloire.experts-comptables.fr

Suivez-nous sur
@OEC Pays de Loire   



Alexandra
BRASSET
SABIN



Alexandre
VIAU



Mikael
JOULAIN



Frédéric
CAMPART

On va vous raconter une histoire, celle d'une entreprise...

A travers cette histoire, nous allons illustrer les nouveaux enjeux de ressources humaines auxquels sont confrontés les entreprises qui vivent une transformation digitale.

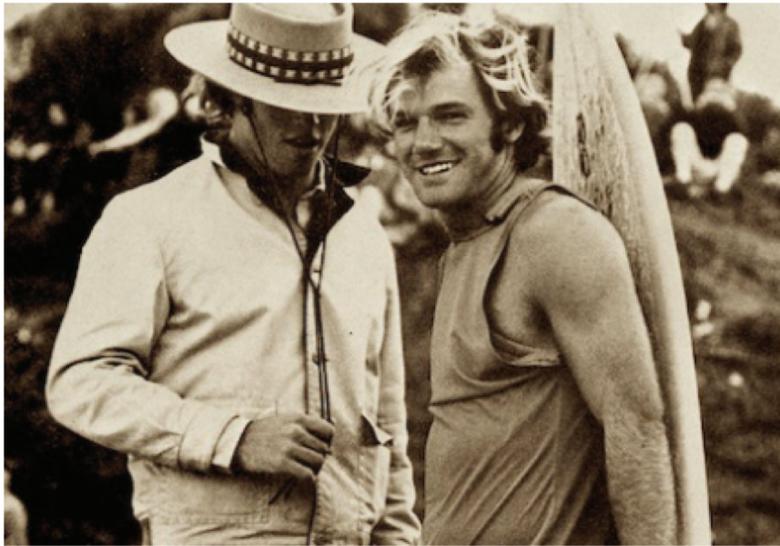


Welcome to ZeLounge4Beach !

No Lounge No Beach



ZeLounge4Beach c'est avant tout l'histoire de Jeff Rugi, de Goa à Phuket...



1970



2018

ZeLounge4Beach

Métier : Conception et production de salons de plage.

Production : en Thaïlande et en Malaisie.

Origine : PME créée à Nantes en 1973 par Jeff Rugi.

International : Ouverture d'un bureau à Malibu en 1989.

Distribution : 15 revendeurs en France et 18 grossistes à l'international.

Client VIP : vente directe et sur mesure.

2018 : 80 collaborateurs à Nantes et 20 à Malibu.

Les collaborateurs

1^{ÈRE} VAGUE

Les « **pionniers** », nés durant l'après guerre, ils ont connu Jeff à la fac en 1968 ou au cours d'un voyage en Inde ou en Thaïlande au début des années 70.

Ils ont structuré l'entreprise autour de 4 pôles

- Design
- Production
- Distribution
- Administration et Comptabilité

2^{ÈME} VAGUE

Les « **new wave** », nés durant les années 60, ont rationalisé l'entreprise après quelques années difficiles et ouvert l'entreprise à l'international à la fin des années 80.

Ils ont ajouté 4 pôles à l'entreprise

- Marketing
- Contrôle de gestion
- International
- Ressources humaines

La marque

CRÉATION

Les valeurs de la marque sont très liées à l'état d'esprit des pionniers

- Liberté
- Bien-être
- Produits naturels

AUJOURD'HUI

La marque évolue pour s'adapter à l'époque et rencontrer les attentes de nouveaux clients à l'international

- Design statutaire
- Technologie pratique
- Ecoute du client

L'entreprise est rentable mais...

Difficulté à attirer de nouveaux clients

Les produits sont quasiment identiques chaque année

Pas d'engagement sur les médias sociaux

Difficulté à recruter des collaborateurs plus jeunes

Le charisme de Jeff ne lui permet plus de maintenir la mobilisation

Arrivée de nouveaux acteurs sur Internet...



Jeff a conscience qu'un nouveau souffle est nécessaire, mais aussi un nouveau projet d'entreprise.

Eté 2018, Jeff Rugi rencontre de jeunes patrons du Digital à San Francisco...



Alors qu'il se remet de la fête des 50 ans du « love summer », Jeff Rugi rédige quelques principes qu'il envisage de mettre en place dans son entreprise...

Jeff Rugi propose de créer une équipe d'expert du Digital



Jeff Rugi annonce la nouvelle des recrutements et de l'orientation digitale aux collaborateurs.

4 fantastiques sont recrutés : un expert UX, une data scientist, un pro du e-commerce et une growth hacker.

1er septembre 2018, cette équipe a créé un dispositif digital prometteur pour acquérir de nouveaux clients...

Au sein des équipes fidèles de ZeLounge4Beach, l'ambiance est morose...



Pourquoi ?

Qu'en pensez-vous ?

Que fallait-il faire ?

Inquiet de l'ambiance, Jeff Rugi consulte son expert-comptable...



L'expert-comptable a pu accompagner de nombreuses PME qui ont vécu la même évolution que celle de Ze**Lounge4Beach**.

L'expert-comptable a pu mesurer a quel point une bonne gestion des **ressources humaines** est clé pour réussir un projet de transformation.



1. Projet de transformation



- ✓ Donner du sens pour motiver
- ✓ Communiquer c'est échanger
- ✓ Impliquer c'est rendre acteur du changement
- ✓ S'appuyer sur la culture d'entreprise et ses valeurs

✓ Donner du sens pour motiver



A quoi va ressembler l'entreprise dans 3 ans ?

Pourquoi ce sera positif pour tous ?

Comment va-t-on y arriver ?

Comment vous allez y contribuer ?

✓ Communiquer c'est échanger

Pourquoi se priver de l'avis de ceux qui vivent l'entreprise ?



Quelle vision du métier ? De la concurrence ?
Du marché ? Des clients ?

Quelle vision de la stratégie de l'entreprise ?
De son organisation ?

✓ Impliquer c'est rendre acteur du changement

La digitalisation n'est pas une affaire d'expert, elle concerne tous les métiers



Les collaborateurs s'approprient mieux un projet auquel ils ont participé

Les collaborateurs communiquent mieux un projet auquel ils ont participé

✓ S'appuyer sur la culture d'entreprise et ses valeurs

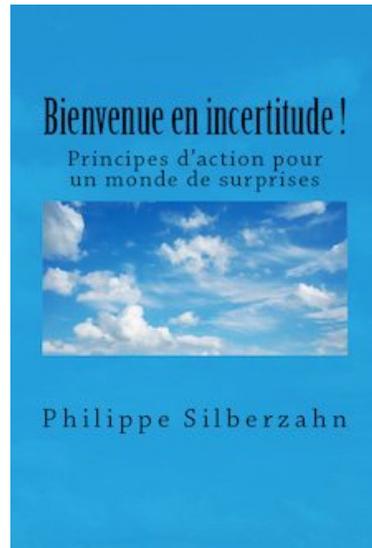


Comment l'entreprise a-t-elle franchi des étapes importantes de son développement ?

Quels ont été les facteurs clés de succès ?

Quel est son modèle mental ? Comment peut-il être un facteur positif pour réussir une nouvelle étape ?

Jeff Rugi a su reprendre son projet de transformation digitale



18 septembre 2018, Jeff Rugi lance un appel à ses collaborateurs et crée des groupes de travail sur le projet d'entreprise dans lesquels les collaborateurs sont tous impliqués.

Il réussit son opération qui suscite l'enthousiasme des collaborateurs.

Néanmoins Jeff se pose quelques questions sur la mise en œuvre du projet...

Comment animer et communiquer sur son projet ?

1^{ERE} QUESTION

Jeff Rugi se dit qu'il faut faire animer son projet par un expert, interne ou externe

Vous êtes son expert-comptable, que lui conseillez-vous ?

Quel profil pour animer les groupes de travail ?

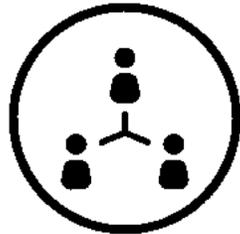


- Un expert digital de la génération Y
- Un manager de la génération X
- Un pilier de la génération BB
- Un consultant externe

Jeff Rugi se dit qu'il faut utiliser le digital pour communiquer sur son projet

Vous êtes son expert-comptable, que lui conseillez-vous ?

Comment communiquer sur l'avancement du projet ?



Intranet

Réseau Social d'Entreprise

Réunions d'équipe

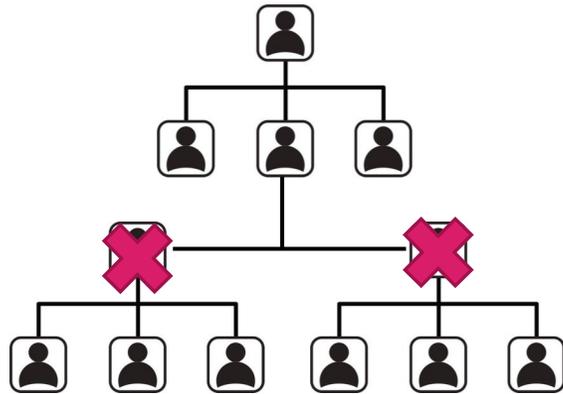
Email

Témoignage des participants

Quelle transformation digitale pour les collaborateurs ?

2^E QUESTION

Jeff Rugi propose de changer le mode de management



Jeff Rugi annonce une nouvelle organisation aux collaborateurs. Son objectif est de mettre en place une organisation plus horizontale pour suivre les nouveaux modèles des entreprises du secteur Digital.

Tous les collaborateurs sont désormais rattachés à un membre de l'équipe de direction, il n'y a plus de management intermédiaire...

Au sein du management intermédiaire de ZeLounge4Beach, l'ambiance est morose...

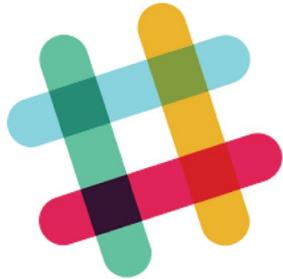


Pourquoi ?

Qu'en pensez-vous ?

Que fallait-il faire ?

Jeff Rugi propose d'utiliser les nouveaux outils du Digital



Jeff Rugi annonce l'adoption d'un nouvel outil collaboratif.

Les collaborateurs devront l'utiliser pour échanger entre eux en remplacement de l'email.

Des vidéos en ligne sont disponibles pour faciliter la prise en main.

Au sein de ZeLounge4Beach, l'expérience des 1ers jours est contrastée...



Les nouveaux collaborateurs de la génération Y sont enthousiastes et ont abandonné l'email

Les pionniers ont regardé la nouvelle application puis ont repris l'email

La génération X utilise la nouvelle application et l'email, selon les interlocuteurs...

Jeff Rugi a des doutes et il consulte son expert-comptable...



Qu'en pensez-vous ?

Que fallait-il faire ?

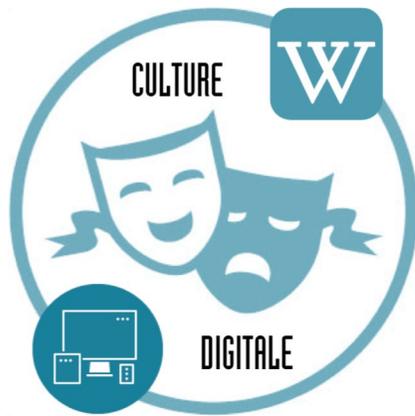


2. Projet de collaboration



- ✓ Mesurer la maturité digitale
- ✓ Créer des modes de collaboration et de management différents selon cette maturité digitale
- ✓ Accompagner les managers et les collaborateurs
- ✓ Choisir les outils en conciliant les attentes de générations et/ou de personnalités parfois opposées

✓ Mesurer la maturité digitale



Quels sont les outils du Digital utilisés à titre professionnel par les collaborateurs ?

Quels sont les outils du Digital utilisés à titre personnel par les collaborateurs ?

Quels sont les usages ? Quels sont ceux qu'ils apprécient ? Pourquoi ? Quels sont ceux qu'ils n'apprécient pas ? Pourquoi ?

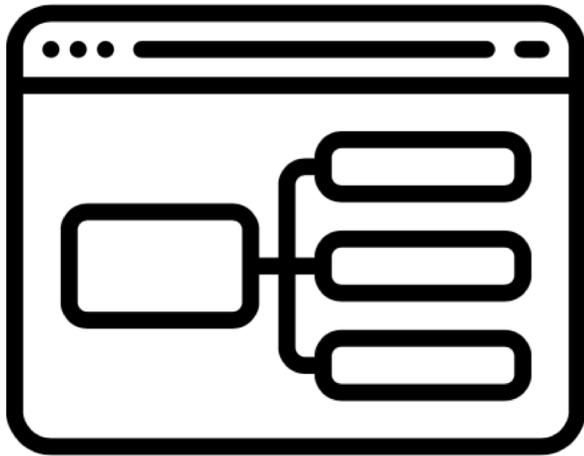
✓ Créer des modes de collaboration et de management différents selon cette maturité digitale



Repenser les missions de l'entreprise sous forme de projet et impliquer tous les collaborateurs sur la meilleure manière de fonctionner pour apporter des solutions.

Construire les tâches à accomplir en dehors de toute notion de personne et de hiérarchie.

✓ Accompagner les managers et les collaborateurs



Responsabiliser les managers en leur confiant le pilotage des projets les plus importants pour compenser la suppression des responsabilités hiérarchiques.

Responsabiliser les plus forts potentiels en leur confiant des missions valorisantes et qui vont leur permettre de mettre en œuvre leurs talents.

✓ Choisir les outils en conciliant les attentes de générations et/ou de personnalités parfois opposées



Les outils doivent d'abord répondre aux besoins exprimés par les nouveaux modes de collaboration définis.

Un socle commun d'outils collaboratifs doit être défini en prenant en considération un dénominateur commun d'ergonomie adaptée à l'ensemble des collaborateurs. Des groupes de projet spécifiques pourront expérimentés de nouveaux outils.

Comment motiver et fidéliser les collaborateurs ?

3^E QUESTION

Jeff Rugi propose un séminaire pour revenir aux sources de l'entreprise



Face à ses initiatives mal comprises, Jeff Rugi est frustré de ne plus apparaître comme le gourou cool de ses débuts. Il ne sent plus l'enthousiasme des équipes et veut retrouver l'état d'esprit des débuts...

Pour fédérer les équipes autour de ce qui a fait l'esprit de l'origine de l'entreprise, il annonce aux collaborateurs l'organisation d'un séminaire à Goa !

Au sein de ZeLounge4Beach, le séminaire de Goa fédère à contre-courant !



Les collaborateurs sont tournés vers l'avenir et sont impatients de mettre en œuvre les préconisations des groupes de travail. Celles-ci font émerger des insatisfactions latentes parmi les collaborateurs.

Plutôt que de dépenser le budget de Goa, les collaborateurs attendent des investissements pour moderniser l'entreprise et favoriser le bien-être quotidien au travail.



Jeff Rugi ne comprend plus ses collaborateurs, il appelle son cabinet d'expertise comptable...



Qu'en pensez-vous ?

Que faut-il faire ?



3. Projet RH



- ✓ Mesurer l'expérience collaborateur
- ✓ Distinguer les profils type ou persona selon les expériences vécues et les attentes
- ✓ Répondre aux attentes en cohérence avec le projet d'entreprise
- ✓ Relier expérience collaborateur et expérience client

1 salarié sur 3 déclare
avoir la possibilité de
faire ce qu'il fait de mieux
au sein de son entreprise



Chiffre clé



✓ Mesurer l'expérience collaborateur



Travailler sa marque employeur, c'est d'abord comprendre quelle est la réalité de la perception des salariés de leur vie dans l'entreprise.

L'expérience collaborateur est étudiée comme l'expérience client en marketing, le parcours du collaborateur est décrypté dans chacune de ses étapes de la journée, qu'il s'agisse de tâches à accomplir ou de moment de pause, pour identifier ce qui peut améliorer son bien-être et sa performance.

✓ Distinguer les profils type ou persona selon les expériences vécues et les attentes



- 32 ans
- Stagiaire Expert Comptable
- Vit en couple à Nantes
- 1 enfant de 3 ans
- Sollicité par son cabinet pour prendre la responsabilité de la transition numérique, elle doit mener cette mission fonctionnelle en plus de la gestion de ses clients.
- Elle recherche la formation qui lui apportera des méthodes et des outils opérationnels.

Ses valeurs professionnelles

- conscience pro, technicienne
- réactive
- capacité au changement, adaptabilité
- sens du client
-

Ses attentes sur l'expérience collaborateur

- Lorem ipsum dolor sit amet
- Consectetur adipiscing elit
- Sed non risus
- Suspendisse lectus tortor

Ses relations préférées avec des marques

- Vente privée
- Amazon
- Fiat 500
- Air BNB
-

Analyser les expériences vécues et les attentes selon les métiers, les niveaux de responsabilité et les lieux de travail.

Incarner chaque profil par un portrait-robot appelé « persona ».

Dans cet exercice, la problématique de l'expérience collaborateur va être élargi aux contraintes quotidiennes susceptibles d'avoir un impact sur le travail : transport, enfants, activités extra-professionnelles...

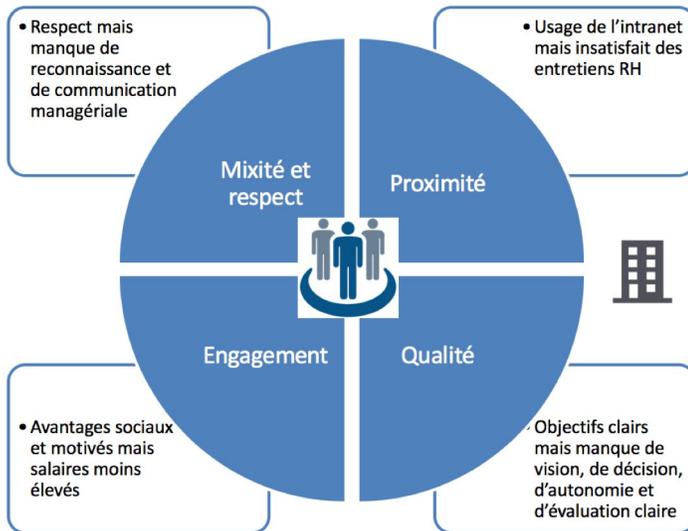
96% des salariés indiquent que le degré d'alignement entre leurs propres valeurs et la culture d'entreprise est un facteur clé de succès de leur satisfaction au travail



Chiffre clé



✓ Répondre aux attentes en cohérence avec le projet d'entreprise



Les attentes prioritaires des collaborateurs sont confrontées au projet d'entreprise afin de proposer un projet RH cohérent.

Les valeurs de l'entreprise sont transposées dans l'expérience collaborateur pour s'assurer qu'elles correspondent à une réalité.

✓ Relier expérience collaborateur et expérience client



Confronter les promesses communiquées au client avec l'expérience collaborateurs. Quelle cohérence ?

Ce travail sur la marque employeur est clé dans les métiers de service : les études montrent un lien évident entre une expérience collaborateur positive et une expérience client réussie.

Comment gérer la croissance et la mutation numérique ?

4^E QUESTION

Le projet Back to Goa a inspiré néanmoins les designers...



Une nouvelle ligne inspirée de l'esprit des origines est lancée et est un véritable succès auprès d'une nouvelle génération...

Un succès qui part du nouveau compte Instagram de la marque repéré par des influenceurs qui font les tendances.

Un succès en partie absorbé par le nouveau site d'e-commerce, la marque proposant désormais une vente directe de ses produits auprès du grand public.

Jeff Rugi doit recruter de nouveaux collaborateurs pour faire face au succès...

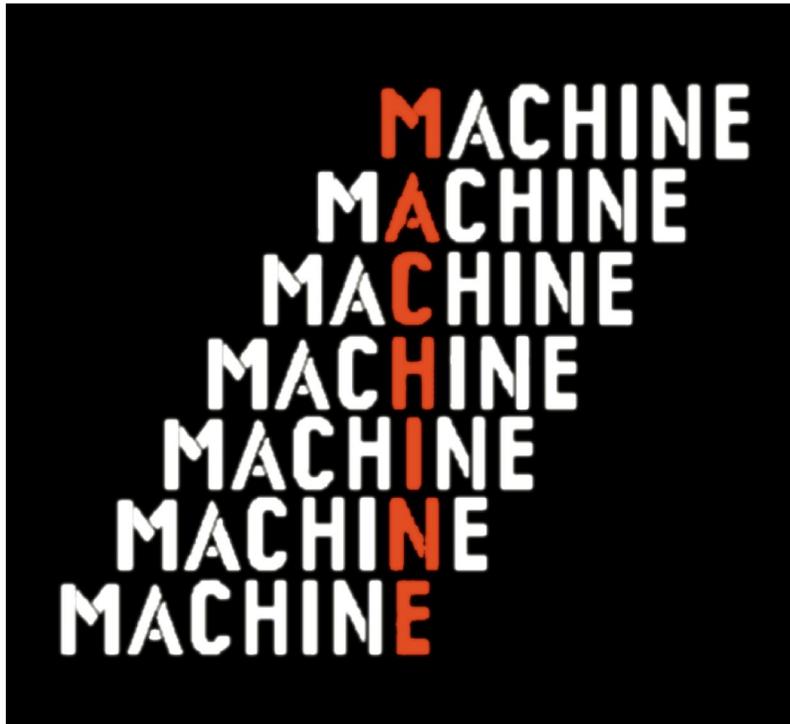


Problème de riche mais problème quand même !

Jeff doit faire face à de nouveaux enjeux :

- comment gérer la mutation numérique des métiers ?
- quels profils recruter ?
- comment adapter le management ?
- comment gérer les recrutements ?

Mutation numérique des métiers de l'administration des ventes et de la logistique



L'adoption de nouveaux outils a automatisé des tâches de saisie de commande, de suivi et de gestion des livraisons.

4 collaborateurs voient leur emploi obsolète dans cette nouvelle organisation.

Il leur propose un nouveau poste au service client du site d'e-commerce mais ils refusent car ils ne souhaitent pas gérer des contacts avec les clients.

Jeff Rugi se demande comment réagir face à ces collaborateurs ?

Vous êtes son expert-comptable, que lui conseillez-vous ?

En même temps, l'entreprise doit recruter de nouveaux profils...



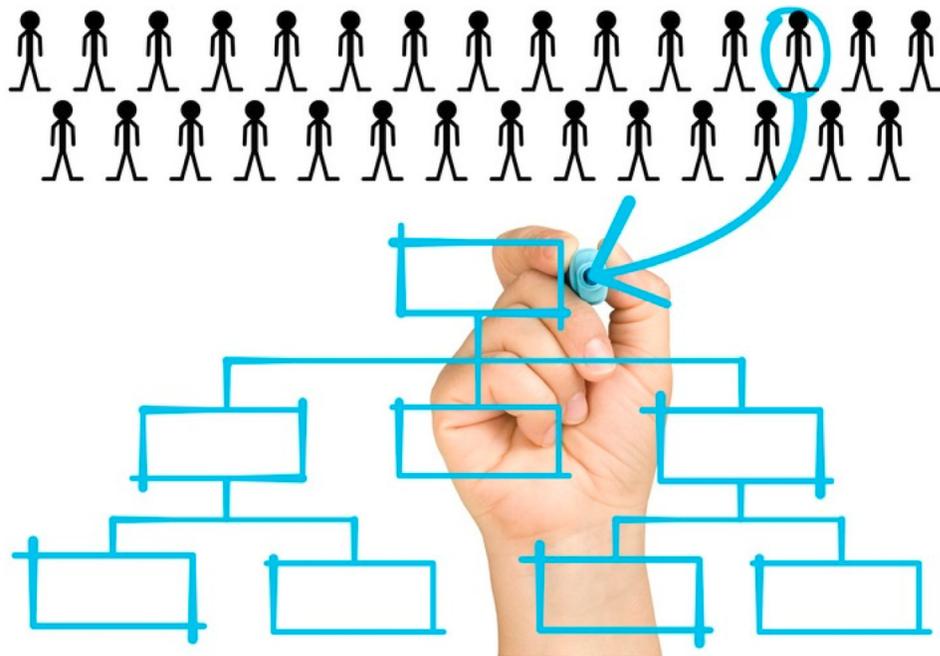
La responsable des Ressources Humaines a consolidé les besoins de recrutement et établi des fiches de postes en précisant les qualifications requises :

- Diplômes
- Expériences similaires
- Compétences techniques

A la lecture des compétences techniques pour chaque poste, Jeff se pose la question sur la pertinence des critères de sélection.

Vous êtes son expert-comptable, que lui conseillez-vous ?

Le management n'est plus adapté à la taille à venir de l'entreprise...



Jeff voit bien qu'il ne va plus pouvoir gérer l'ensemble de l'entreprise en mode startup et qu'il faut remettre une équipe de direction pour piloter les projets.

Il décide de créer 5 postes de directeurs qui correspondent aux nouvelles collaborations internes : Chief Marketing Officer (incluant le Design), Chief Commercial Officer (intégrant e-commerce, distribution et international), Chief Financial Officer, Chief Operations Officer (Production & Logistique) et Chief Happiness Officer.

Jeff se demande quelles qualités doivent réunir ces nouveaux managers...

Vous êtes son expert-comptable, que lui conseillez-vous ?

Jeff a posté 10 annonces d'emploi sur LinkedIn, il a reçu 1 500 candidatures...



ZeLounge4Beach
Assistant(e) Service Clients
Plage de Nantes, FR
Publié il y a 1 semaine · 3 200 vues

[Enregistrer](#) [Postuler](#)

Poste	Entreprise	Relations
<ul style="list-style-type: none">• 392 candidats• Confirmé	<ul style="list-style-type: none">• 100 employés• Equipements et services de loisirs	<ul style="list-style-type: none">•  3 anciens élèves

[Job Description](#)

Suite à son passage à San Francisco à l'été 2018, Jeff a créé son profil sur LinkedIn. ZeLounge4Beach a créé un profil entreprise et a posté 10 annonces.

Etant donné l'effet mode autour de la marque, le Chief Happiness Officer a eu le bonheur de recevoir 1 500 candidatures ! Trop de joie ! Mais comment gérer tant de candidatures...

Il consulte Internet et trouve une DRH virtuelle exploitant l'IA...

Les solutions d'IA filtrent les soft skills comme les hard skills...

The screenshot displays the TALEN+ recruitment platform interface. At the top, the search bar contains 'développeur web' and the user profile 'Émilie Gaillard' is visible. The main content area is titled 'Profils Publics' and shows a grid of candidate profiles. Each profile includes a name, job title, company, and location. A sidebar on the left contains filters for 'Yatedo Booster' (Profiles searched, Similar jobs, Profiles to become) and 'Yatedo Intelligence' (Ready to move, Turnover, Fort Potential, Number of competencies, Passionate, Overachiever). A 'Voter Sélection (3)' overlay is present, showing a list of selected candidates: Kevin Largault, Jonathan Netec, and Éric Dupuis. At the bottom right, there are buttons for 'Vider' and 'Traiter'.

TALEN+ développeur web

Émilie Gaillard

Yatedo Booster Profils Publics

- Profils recherchés
- Postes similaires
- Profils en devenir

RÉSULTATS
130 034 79 478

Créer une alerte pour cette recherche.

Yatedo Intelligence

- Prêt à Bouger
 - Tous
 - Prêt à Bouger
 - Pas Prêt à Bouger
- Turnover
- Fort Potential
- Nombre de compétences
- Passionné
- Overachiever

Affiner la recherche

Éric Dupuis
Développeur web - AXA
Développeur web chez AXA depuis 2014
Paris, France

Florent Martin
Développeur web - Alvaipro
Développeur web chez Alvaipro depuis 2015
Paris, France

Mona Ravary
Développeur Front-End - Havas
Développeur Front-End chez Havas depuis 2014
Paris, France

Kévin Largault
Développeur web - RED SFR
Développeur web chez RED SFR depuis 2016
Paris, France

Mehdi Hocini
Intégrateur web - EDF
Intégrateur web chez EDF depuis 2013
Paris, France

Lucie
Développeur web - Red SFR
Développeur web chez Red SFR depuis 2016
Paris, France

Jonathan Netec
Développeur web - Carré Rouge
Développeur web chez Carré Rouge depuis 2015
Paris, France

Éric Dupuis
Développeur web - AXA
Développeur web chez AXA depuis 2014
Paris, France

Nadège Thomas
Intégrateur web - Publicis
Intégrateur web chez Publicis depuis 2015
Paris, France

Antoine Rhuani
Développeur web - Activéo
Développeur web chez Activéo depuis 2008
Paris, France

Mathieu
Développeur web - Activéo
Développeur web chez Activéo depuis 2008
Paris, France

Martin Legrand
Développeur web - Activéo
Développeur web chez Activéo depuis 2008
Paris, France

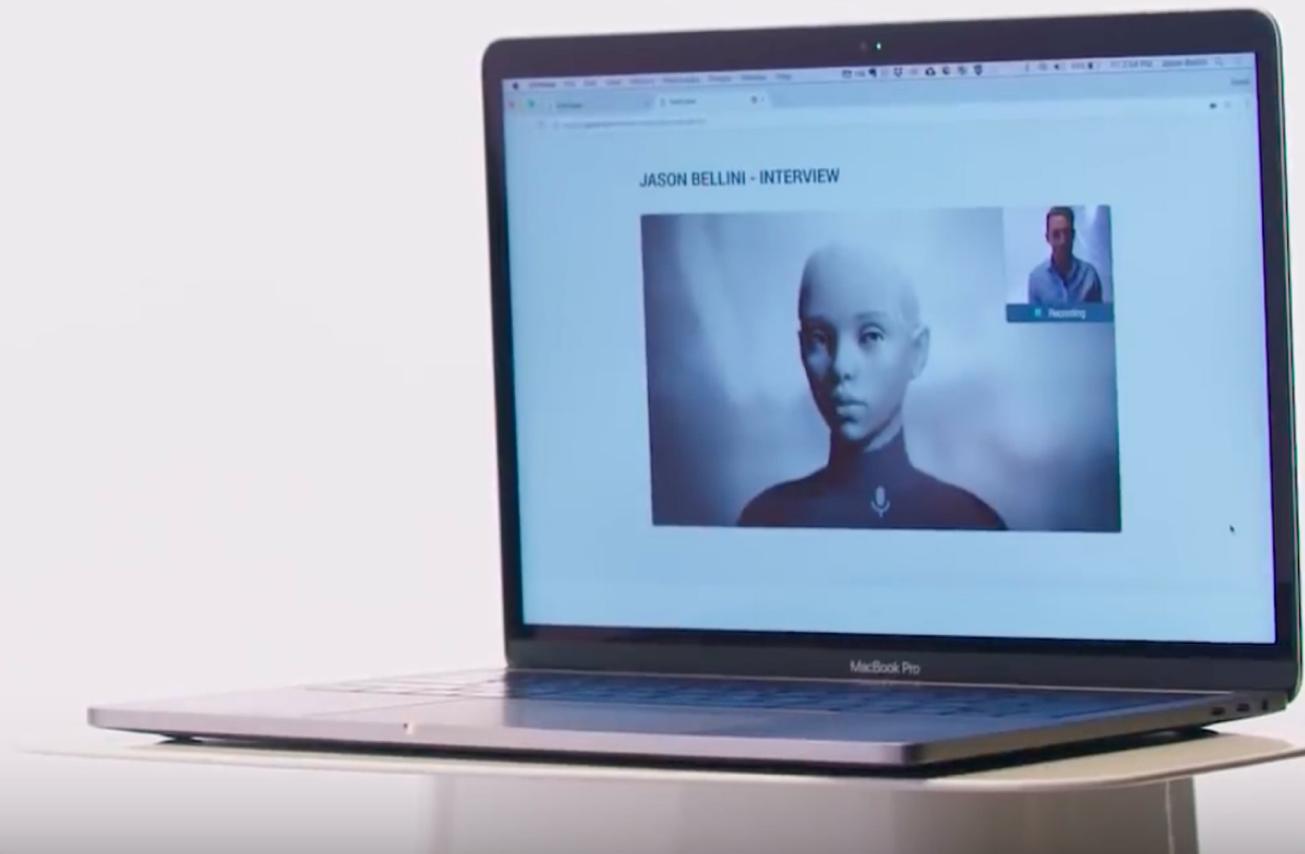
Jonathan Netec
Développeur web - Carré Rouge
Développeur web chez Carré Rouge depuis 2015
Paris, France

William
Développeur web - Carré Rouge
Développeur web chez Carré Rouge depuis 2015
Paris, France

Votre Sélection (3)

- Kevin Largault
Développeur web - Red SFR
- Jonathan Netec
Développeur web - Carré Rouge
- Éric Dupuis
Développeur web - AXA

Vider Traiter



L'IA au service du recrutement...



Vera va rechercher les candidats sur le Web, les sélectionner et leur proposer un entretien.

Vera peut réaliser un nombre quasiment infini d'entretiens simultanés.

Vera n'est pas impacté par les émotions ni la fatigue du recruteur...

Utilisée par L'Oréal, Ikea, Pepsico et de nombreux groupes. Elle a toutefois été licenciée par L'Oréal...

Jeff hésite à utiliser ces solutions...

Vous êtes son expert-comptable, que lui conseillez-vous ?



4. Mutation numérique et RH



- ✓ Accompagner les collaborateurs
- ✓ Recruter des collaborateurs avec de nouveaux critères
- ✓ Adapter le management
- ✓ Changer les processus de recrutement

Mutation numérique

Chaque mutation apporte une peur de la fin du travail.

Il n'y a pas de fin de travail mais une transformation des métiers et des méthodes.

Avec la mutation numérique, on ne demande plus les mêmes qualités aux collaborateurs



✓ Accompagner les collaborateurs



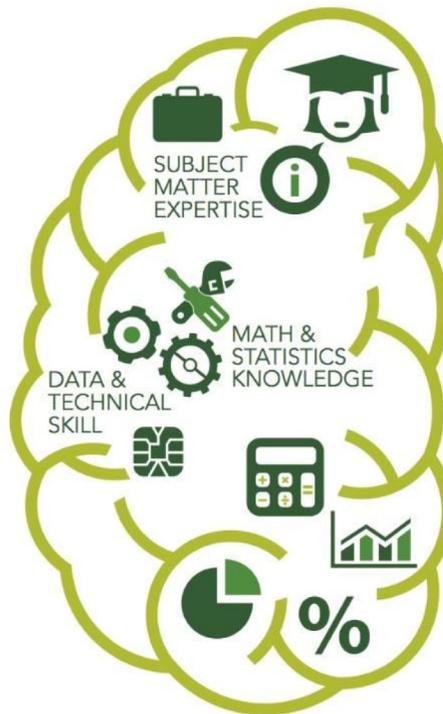
Exemple du Crédit Mutuel :

350 000 emails par jour reçus des clients analysés par l'IA Watson a permis aux conseillers d'être plus efficaces.

Gain de 200 000 jours / hommes redéployés à la formation, à la montée en expertise de ses conseillers et au développement de l'activité commerciale

✓ Recruter des collaborateurs avec de nouveaux critères

HARD SKILLS



SOFT SKILLS



6 principales soft skills sont recherchées dans la mutation numérique :

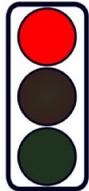
1. **Flexibilité et adaptabilité** : capacité à sortir de sa zone de confort, disponibilité et aisance au changement
2. **Esprit d'équipe** : collaboration en mode projet, méthodes agiles
3. **Savoir communiquer** : relationnel
4. **Empathie** : comprendre les clients / collègues
5. **Résolution de problèmes** : gestion du stress, orienté résultats
6. **Créativité** : recherche l'innovation, moteur, capacité à avancer vers l'inconnu avec de nouveaux projets

✓ Adapter le management

BLOQUE LA MUTATION

Autoritarisme : celui qui dicte ce que vous devez faire / ne pas faire

Asservisseur : empêche les initiatives, développe les règles



ENCOURAGE LA MUTATION

Leadership : capacité à entraîner, montre le chemin

Libérateur : capacité à lever les contraintes des collaborateurs et à partager les savoirs

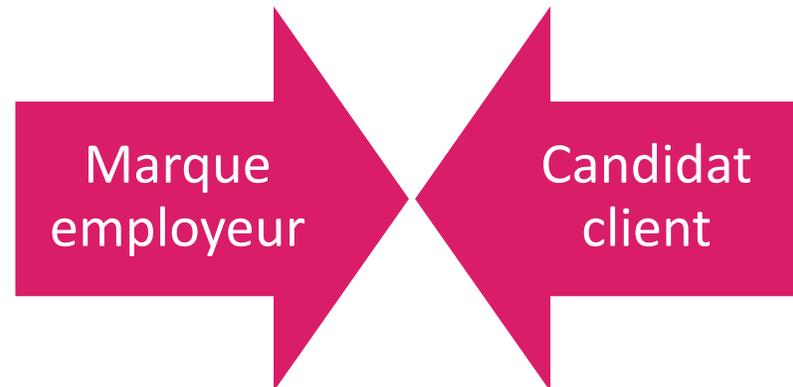


✓ Changer les processus de recrutement



Face à la marque employeur, on rencontre le candidat client !

Les candidats sont aussi des consommateurs exigeants habitués à un relationnel de haut niveau qu'ils transposent dans leur relation avec la marque employeur.



15% des sites de
recrutement des
entreprises : pas de
version mobile.



Chiffre clé



93% des sites de
recrutement des
entreprises : pas de
chatbot.



Chiffre clé





Nombre moyen de
clics pour postuler :
28. Il suffit d'1 clic sur
LinkedIn.



Chiffre clé



70% des sites de
recrutement des
entreprises : pas de
réponse après 1 mois.



Chiffre clé



Comment construire et rendre attractive la marque employeur ?

5^E QUESTION

Pour recruter, Jeff Rugi veut copier une campagne à succès



Jeff Rugi a particulièrement apprécié la campagne « The Best job in the world ». C'est une campagne qui met en avant l'univers de travail de sa marque, la plage, et il trouve cohérent de reprendre ce qui a marché.

Il travaille à la rédaction de l'annonce et effectue une liste des éléments positifs à mettre en avant et ceux à cacher car il pense que son entreprise n'est pas au niveau...

Quelques mois plus tard, Jeff Rugi prend un café avec les nouveaux collaborateurs...



Jeff Rugi écoute ses nouveaux collaborateurs et est étonné par leur discours en total décalage avec sa vision de son entreprise.

Jeff ne voulait pas mettre en avant la créativité et l'innovation car il pensait que son entreprise était en retard sur les nouveaux acteurs. Jeff était fier de ses valeurs de bien-être et de respect de la nature, et à ce sujet les critiques sont terribles...

Jeff Rugi remplace alors le terme de DRH par CHO...



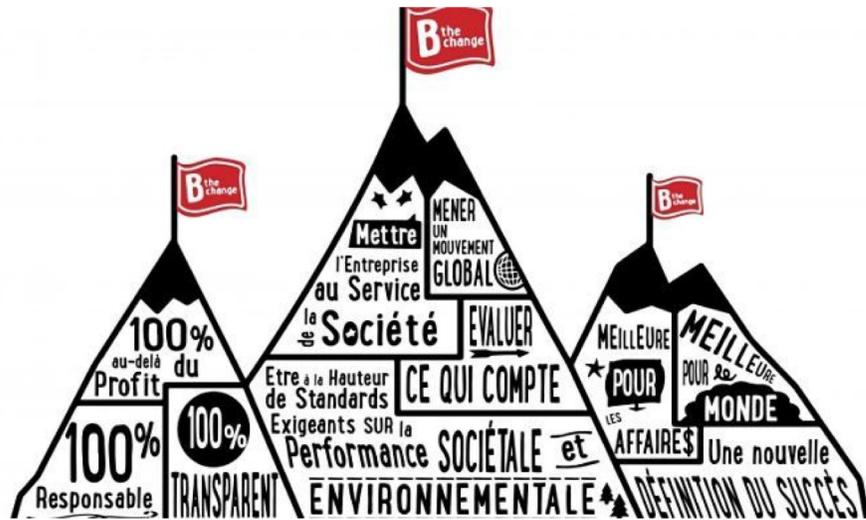
Jeff Rugi veut travailler sur l'ambiance au travail et symboliquement il change l'intitulé du DRH en Chief Happiness Officer.

On va créer du bonheur dans l'entreprise !

Ce terme est dangereux, les études montrent que l'épanouissement au travail passe en priorité par 3 éléments : salaire, autonomie et sens du travail effectué.

Les RH sont surtout attendus dans l'accompagnement au changement pour maintenir ces 3 éléments.

Jeff Ruggi veut créer un objectif sociétal pour donner un sens collectif...



Trop de valeurs et de projets déconnectés de la vocation de l'entreprise et donc peu crédibles.

Les dirigeants et les communicants se font plaisir mais les collaborateurs ne se sentent pas concernés, d'autant qu'ils sont rarement impliqués.

Les salariés sont aussi exigeants sur le respect des valeurs en interne et sur l'exemplarité des dirigeants et managers...



5. Projet marque employeur



- ✓ Mesurer l'expérience candidat
- ✓ Relier expérience collaborateur et expérience candidat
- ✓ Répondre aux attentes en cohérence avec le projet d'entreprise
- ✓ Construire un cadre de marque employeur

✓ Mesurer l'expérience candidat



Analyser le parcours candidat comme celui du collaborateur : comment connaît-il l'entreprise ? Où a-t-il pris des avis ? Où a-t-il vu l'annonce ? Comment a-t-il vécu le processus de recrutement ? Quels sont les écarts entre sa perception de l'entreprise avant de prendre son poste et aujourd'hui ? Positif et négatif ?

Quels sont les éléments positifs et négatifs non perçus avant d'entrer dans l'entreprise ?

✓ Relier expérience collaborateur et expérience candidat

 **SEMCODA**
444 abonnés
10 mois

[métier] Responsabilité, polyvalence, organisation et créativité ! Découvrez le métier de Maître/Maîtresse de Maison, véritable manager de résidence sénior. Retrouvez l'interview de Clémentine Cote, notre nouvelle maîtresse de maison à Bourg-en-Bresse. <https://lnkd.in/gWzM9iU>



Une marque employeur réussit ses objectifs lorsque les promesses aux candidats s'appuient sur la réalité de l'expérience collaborateur.

Faites témoigner vos collaborateurs qui occupent les postes pour lesquels vous avez besoin de recruter.

1/3 des CDI prennent fin
avant 1 an et plus de 50%
à l'initiative du salarié
(hausse depuis 2007)



Chiffre clé



✓ Répondre aux attentes en cohérence avec le projet d'entreprise



SEMCODA
444 abonnés
11 mois

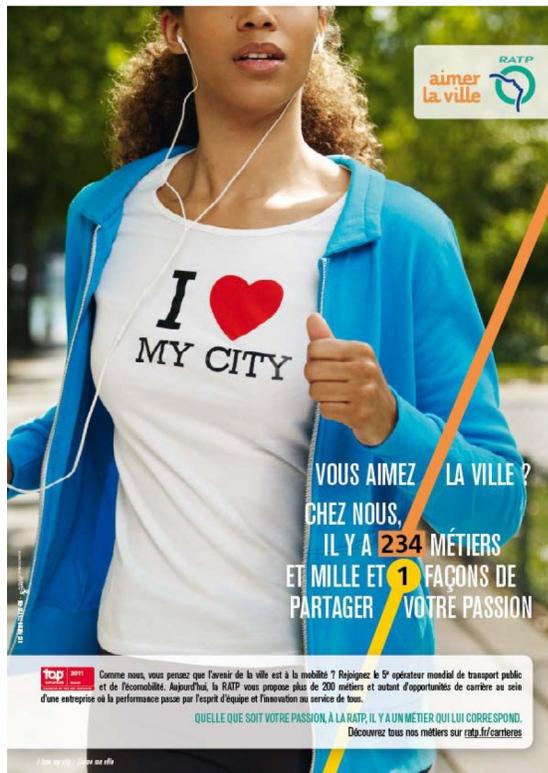
[recrutement] Envie de participer à des projets informatiques innovants ? Rejoignez l'équipe Informatique de SEMCODA !
Le Pôle Etudes et Développement a pour mission de concevoir et développer des applications et progiciels. Bernard Duponchel, Responsable du Service Informatique, vous précise les qualités attendues pour réussir dans ce poste.
<https://lnkd.in/gWzM9iU>



Communiquer sur des valeurs validées en interne par l'expérience collaborateur.

Communiquer sur le poste et ce que vous attendez des candidats mais présenter aussi le profil du manager et de l'équipe que le candidat doit rejoindre.

✓ Construire un cadre de marque employeur



S'appuyer sur la réalité de l'entreprise, son ADN et le vécu des collaborateurs, pour construire une marque employeur forte et attractive pour les candidats.

Communiquer avec cohérence entre les promesses faites aux clients et celles faites aux candidats.

Comment intégrer les générations Y et Z ?

6^E QUESTION

Pour recruter, Jeff Rugi veut renouveler les équipes en recrutant des Y et des Z

Sont-elles similaires ?



Comment réussir leur intégration ?

Génération Y

FACILITÉ D'INTÉGRATION

- ❑ Parlez « cash » avec eux
- ❑ Lancez-leur des défis pour les impliquer dans la vision de l'entreprise
- ❑ Priorisez les “stand-up meetings” aux réunions
- ❑ Usez du storytelling pour captiver leur attention
- ❑ Soyez flexible sur les horaires, privilégiez le résultat

POINTS D'ATTENTION

- ❑ Intégrez leur individualisme
- ❑ Comprendre que leur quête de sens ne se traduit pas obligatoirement dans l'entreprise
- ❑ Les motiver à court terme car le CDI à vie n'est pas un objectif
- ❑ Accepter que la hiérarchie sans acte n'a pas de légitimité
- ❑ Intégrer que l'épanouissement personnel est prioritaire

Génération Z : éthique, équipé, surtout pour le divertissement et toujours stylé

FACILITÉ D'INTÉGRATION

- Soyez transparent comme ils le sont
- Exploiter leur créativité et leur soif d'entreprendre
- Nourrissez leur goût du fonctionnement en réseau
- Essayez de rencontrer leurs valeurs
- Proposez leur des projets à dimension internationale

POINTS D'ATTENTION

- Intégrez leur connexion permanente
- Comprendre que la différence entre vie personnelle et professionnelle n'existe pas
- Priorisez les projets pour canaliser leur rapidité d'action et de pensée
- Accepter que la hiérarchie sans acte n'a pas de légitimité
- Méfiez-vous de leur impatience

INAUGURATION

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES 
Région Pays de Loire



NOUVEAUTÉ

2 DÉCEMBRE 2019

L'HUMAIN AU CŒUR DU NUMÉRIQUE

ANGERS

9H - 13H | WEFORGE

25 RUE LEPEPVEU, 49100 ANGERS

NANTES

14H30 - 18H | STUDIO DE L'ÎLE

5 PROMENADE EUROPA, 44200 NANTES

Programme détaillé et Inscription ► www.paysdeloire.experts-comptables.fr

Suivez-nous sur
@OEC Pays de Loire

