

# Attractivité et authenticité : les incontournables défis de la marque employeur

DÎNER #4 - 11/02/2025



## L'éclairage d'Indeed



### Indeed & Glassdoor : leaders du marché

- Présence dans 60 pays
- Analyse approfondie des candidats : 580M de profils analysés quotidiennement, au-delà du CV (1)

### Visibilité et impact plateformes

- 7.2M de visiteurs uniques par mois en France sur les plateformes Indeed et Glassdoor (2)
- +12.9M d'avis et de notes laissés sur la plateforme Indeed en France et + 1,1 Milliard dans le monde (3)
- Importance de surveiller et optimiser sa page entreprise sur Indeed & Glassdoor

### Stratégies et budget RH : où investir ?

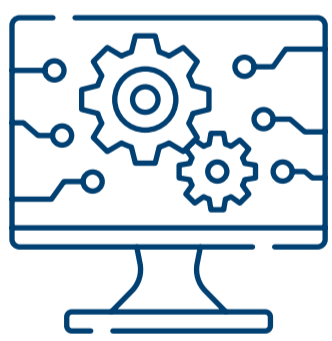
- Travailler activement sa marque employeur, sinon elle se construit malgré vous
- Investir intelligemment en fonction de son audience et de son objectif

### Comportement des candidats

- 82% des candidats cherchent d'abord des informations sur l'entreprise avant de postuler (4)
- Importance de la rémunération et des avis en ligne avant d'accepter un poste
- Temps moyen passé sur une recherche d'emploi :
  - 1ère lecture d'une offre : 8 sec
  - Lecture approfondie de l'offre : 1 min
  - **Page entreprise : 2 min 30 : importance du travail sur le contenu**

Sources :

1. Données Indeed, average monthly Unique Visitors October 2023 – March 2024 // 2. Mediametrie Netratings, Average Monthly Unique Visitors, Q1 2024  
3. Indeed data, Decembre 2024 // 4. Indeed+Qualtrics International Job Seeker Survey 2023



## La réponse technologique Indeed

**#1 Hub Marque Employeur** est une solution proposant de construire des pages Entreprises Premium sur Indeed et des Profils Premium sur Glassdoor. Elles permettent de présenter votre culture d'entreprise, vos avantages et vos valeurs auprès des candidats présents sur les 2 plateformes Indeed et Glassdoor. Développez votre image de marque employeur et démarquez-vous de la concurrence.

- 89 % des candidats recherchent l'entreprise avant de postuler. (1)
- 27 % de clics en plus sur vos annonces avec les pages premium. (2)

**#2 Les annonces de Marque Employeur** est la solution qui vous fait connaître à travers des campagnes de displays sur les plateformes Indeed et Glassdoor, les réseaux sociaux et nos 1000+ sites partenaires. Commencez par vous faire connaître et attirer les meilleurs talents.

- 93 % n'ayant pas vu vos offres d'emploi ou vos pages Entreprise. (1)
- 22 % de candidats sont plus susceptibles de rechercher l'entreprise dans les 60 jours suivants. (2)

Sources : 1. Indeed+Qualtrics International Job Seeker Survey 2023 // 2. Données Indeed (Monde), 2023

En tant que membre du club, nous proposons des échanges personnalisés pour répondre à vos différentes questions. Votre entreprise est-elle bien visible sur Indeed et Glassdoor ? Quel est le volume de visites et d'interactions sur votre page entreprise auprès de notre audience ?



## Le témoignage de BNP Paribas

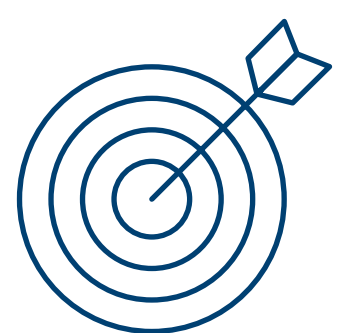
### Une nouvelle vision RH

- Approche centrée sur l'expérience collaborateur, inspirée de l'excellence client
- Écoute active des collaborateurs pour améliorer leurs parcours
- Sortir des process RH traditionnels et mise en place de pratiques agiles pour fluidifier les interactions
- Enjeux de conduite du changement et adhésion des parties prenantes



### Projet clé : refonte de l'Employee Value Proposition

- Création d'une EVP globale, simplifiée autour de 3 piliers clés
- Méthodologie :
  - 6 mois d'ateliers et études pour affiner le positionnement
  - Test et validation avec les collaborateurs
  - Déploiement interne auprès des RH et communication
  - Orchestration locale pour s'adapter aux spécificités culturelles
  - Création d'une communauté de marque employeur pour embarquer les équipes
- Campagne « Unexpected Jobs »
  - Objectif : mettre en lumière des parcours inspirants
  - Enjeu : lever les freins sur l'autonomie et la liberté accordée aux collaborateurs dans leur communication
  - Bonne pratique : développement d'un kit pour les managers afin de les accompagner dans l'animation de leurs équipes et renforcer l'engagement



### Défis restants pour pérenniser la transformation

- Mesure et pilotage : mise en place d'indicateurs de suivi
- Importance des remontées terrain pour affiner la stratégie en continu
- Attractivité et recrutement :
  - Cibler les profils en tension, notamment data & tech
  - Enjeux RH stratégiques liés aux nouvelles compétences



## Les enjeux et bonnes pratiques de la communauté

### #1 Comment rendre sa marque employeur authentique ?

- **Simplicité & cohérence** : la marque employeur ne se décrète pas, elle se construit
- **Stratégie long terme** : éviter les virages à 180°
- **Intégration à l'écosystème global** : coordonner la marque employeur avec les marques commerciales & la gouvernance
- **Transparence** : communiquer avec des preuves tangibles
- **Connaissance interne** : bien comprendre les métiers et s'appuyer sur des ambassadeurs
- **Engagement et incarnation** : encourager l'employee advocacy, avec un impact sur l'engagement et la fierté d'appartenance
- **Investir sur le parcours collaborateur** : onboarding & offboarding structurés, en parallèle d'un travail sur l'engagement à long terme

### #2 Mesurer l'impact de la marque employeur : quels KPIs ?

- **Recrutement** :
  - Impact des campagnes ciblées (ex : recrutement de femmes)
  - Qualité des profils recrutés
  - Lead time
  - Taux de succès des périodes d'essai
  - Taux de rétention à 1 an
- **Notoriété** : Score sur les plateformes Glassdoor et Indeed
- **Engagement et rétention**
  - Indicateurs de satisfaction des collaborateurs
  - Mesures de long terme : fidélisation, mobilité, turnover...
- **Onboarding & offboarding** : mesure de satisfaction structurée
- Taux de **cooptation** réussi

