

# Atelier Emploi – Marque employeur



**Club Croissance Tourisme  
Grand Est**  
« Séminaire CCT »  
28 avril 2022



# Marché de l'emploi – Une priorité du manifeste

- Une pénurie de main-d'œuvre disponible et compétente
- Un manque d'attractivité des emplois et de nouvelles attentes des candidats

le recrutement et la fidélisation de nos collaborateurs est devenu un enjeu majeur de notre secteur.



**#2 MOBILISATION GÉNÉRALE DES ACTEURS COMPÉTENTS AUTOUR DES ENJEUX DE L'EMPLOI DE LA FILIÈRE TOURISTIQUE**

# Marché de l'emploi – De nouvelles attentes

## Equilibre vie Pro/Personnel



- 87 % des employés préféreraient rester à distance au moins la moitié du temps LinkedIn 2022
- 35 % des salariés seraient susceptibles de quitter leur entreprise s'ils sont contraints d'être en présentiel à temps plein. Qualitric 2022
- 56% des individus composant la main-d'œuvre européenne sont d'accord pour dire que, s'ils avaient le choix, ils préféreraient travailler quatre jours par semaine ADP 2019
- 4 h 47 min en moyenne, le nombre d'heures supplémentaires que les salariés européens estiment faire gratuitement. ADP 2019

# Marché de l'emploi – De nouvelles attentes

## Reconnaissance

- Les employés des entreprises à forte mobilité interne restent presque 2 fois plus longtemps LinkedIn 2022
- les employés qui se sentent aimés au travail sont 3,2 fois plus susceptibles de déclarer être heureux de travailler pour leur entreprise actuelle LinkedIn 2022



# Marché de l'emploi – De nouvelles attentes

## Valeurs/Sens

- les dirigeants devront mettre la DEIB (diversity, equity, inclusion, and belonging /diversité, équité, inclusion et appartenance ) au cœur de leurs préoccupations s'ils souhaitent rester compétitifs et attractifs [UKG 2022](#)
- 78% des demandeurs d'emploi sur LinkedIn s'attendent à trouver des informations sur la DEI sur la page LinkedIn d'une entreprise [LinkedIn 2022](#)
- 70% estiment qu'il y a un décalage entre les valeurs prônées par l'entreprise et la réalité concrète [TBWA & Viavioce 2021](#)



# Marché de l'emploi – De nouvelles pratiques



Un rapport de « force » qui évolue avec, par exemple, des sites de notation des entreprises ...

The screenshot shows the profile of the company 'ibis', which is part of the 'Accor' group. It displays various statistics and an employee review. The statistics are as follows:

Présentation	Avis	Emplois	Salaires	Entretiens	Avantages	Photos
510	53	647	50	115	4	

Below the statistics, there is a section for 'Avis des employés ibis' with a rating of 3,8 stars (out of 5).

La nécessité d'une approche plus proactive des employeurs (sourcing, onboarding, baromètre QVT...)



# Marque Employeur – un levier efficace pour la filière touristique en Grand Est ?

## Marque Employeur

= réputation de l'entreprise

= la perception de l'identité de l'entreprise

**une marque employeur puissante** nécessite une proposition de valeurs efficace.

On parle alors d'**EVP** (Employee Value Proposition), littéralement **Proposition de Valeur Employé** en français.

C'est l'offre de valeurs que vous faites à vos salariés actuels et potentiels. Ce que vous leur apportez en échange de leur travail.



# Nos témoins



## Eléonore Goetz

Directrice [Hôtel Julien & SPA](#), entreprise familiale aux valeurs fortes et incarnées au quotidien, au service d'une équipe fidèle



## Ludovic De Monteclain

Directeur des opérations hôtelières [Groupe Heintz Immobilier & Hôtels](#), dont le challenge est de réussir à partager avec leurs 150 employés les valeurs fortes de bien-être au travail et de développement durable incarnées par leurs associés.



## Arnaud Valary

Directeur général [Domaine les Crayères](#), maison de renommée dotée d'une marque employeur aboutie au service de l'excellence collective et d'équilibre individuel.



## Sébastien Dujoncquoy

Sales Team Manager [Welcome to the Jungle](#), une entreprise qui pose un regard affuté sur l'emploi d'aujourd'hui et qui a décidé de revoir les standards du recrutement et de la mise en relation candidat/recruteur