

MARQUE EMPLOYEUR

Webinair de sensibilisation

Mars 2022

ESB - FIBOIS



**ÉCOLE
SUPÉRIEURE
DU BOIS**
Sciences et
technologies
des matériaux
biosourcés

MARQUE EMPLOYEUR

Quelques chiffres :

- Nombre de postes à pourvoir prévus en 2022 :
 - ✓ entre 7100 et 8600 en PdL
 - ✓ Entre 73000 et 96000 en France
- Nombre de diplômés filière en France : 29000 admis en 2019 (dont 22500 en pro + 6500 en sup)
- 1/3 des recrutements en CDI sont rompus dès la 1ère année (tous secteurs)

MARQUE EMPLOYEUR

Définition :

« définir « l'employeur » comme une « marque » à part entière, marque à laquelle les collaborateurs, les candidats et autres parties prenantes vont pouvoir s'identifier et adhérer. »

(Marque Employeur Mode d'Emploi, Clara Epiphane, Editions DUNOD)

MARQUE EMPLOYEUR

Origine

- ✓ 1^{ère} : Simon Barrow « employer brand » 1990
- ✓ Diffusé en France à la fin des 90's par les agences de com RH

Mise en pratique :

Appliquer aux RH les recettes et pratiques du marketing

Champs d'action :

- ✓ Le recrutement
- ✓ L'intégration
- ✓ La fidélisation

LES QUESTIONS A SE POSER AVANT DE COMMENCER

Les valeurs de l'entreprise ?

Ses atouts ?

Sa valeur ajoutée concurrentielle ?

Ses projets ?

Ses points faibles ?

LA DEMARCHE

- ✓ Audit des personnels
- ✓ Audit des procédures
- ✓ Définition des cibles

Objectif : aboutir à une représentation partagée pour émettre une « proposition de valeur »

EVALUER LES MOYENS

- ✓ Humains : qui est concerné par le pb ? Tous.tes !
- ✓ Financiers
- ✓ Temps

- ✓ Autres ressources : dynamique Interentreprises locales, synergie Pouvoirs publics

Des candidat.es consommateurs/trices?

- 95% se renseignent avant de postuler
- 1/3 ne vont pas plus loin si problème de réputation
- 75% des candidat.es sont « en veille » : pas vraiment en recherche active, attendent d'être approché.es / accroché.es

Avant :

Candidat en recherche active

1/ Recherche les annonces

2 / Lit les offres en ligne

3 / Postule

« Post 'n pray »

Maintenant

Candidat actif

- Recherche de l'info sur internet
- Recherche de l'info sur le site corporate
- Recherche des évaluations

 Action influencée par de nombreux contenus

Candidat passif

- Exposé à la marque employeur
- Bouche à oreille, cooptation, recommandation,

 Attend d'être séduit.e

1 – Le champ du recrutement 1/3

1-1 Décrire de manière attractive

✓ Soigner le contenu des offres d'emploi / varier les formats

1-2 Minimiser le risque de déperdition dans le process

Process de recrutement à auditer (pas trop long, clairement exposé),
minimiser les clicks, adapter au type de poste.

✓ Imaginer des palliatifs aux limites (logement/transport), lever les freins

PENSER « EXPÉRIENCE CANDIDAT.E »

UN SITE CARRIERE CLAIREMENT INDIQUE



DES VALEURS CLAIREMENT EXPRIMEES



MAISON BODIN
Charpente - Couverture - Menuiserie

[Nos services](#) [Nos réalisations](#) [Qui sommes-nous ?](#) [Nous recrutons !](#)

Ce que tu veux !

- Tu as envie d'intégrer une entreprise stable avec des fondamentaux solides,
- Tu souhaites rejoindre une équipe où la communication est primordiale, où la qualité des relations avec nos clients est une priorité,
- Tu aimes faire du bon travail et tu as conscience du caractère essentiel de ton métier,
- Tu aimes les chantiers de rénovation et la diversité qu'ils apportent,
- Tu aimes transmettre, apprendre et progresser,
- Tu aspiras à être payé à la valeur de tes compétences.

Pourquoi l'entreprise Maison Bodin existe-t-elle ?

Avant tout pour combler un besoin primaire, les Hommes ont besoin d'un foyer, ils ont besoin de bâtisseurs compétents pour mettre leurs familles à l'abri durablement. Les Hommes ont aussi besoin d'être compris, en sécurité et en confiance. Maison Bodin c'est ça, une entreprise fière de ses compagnons, de leurs compétences techniques mais aussi de leurs capacités relationnelles. Maison Bodin c'est aussi de nombreux projets, l'envie de ne pas suivre une route toute tracée, l'envie de se dépasser, de vivre des expériences intenses et enrichissantes.

Si tu te reconnais dans cette description, prends les choses en main et appelle nous au **06 76 18 92 73**.

Contactez-nous dès aujourd'hui !



une vidéo qui montre une équipe et un état d'esprit :

- [LCA Construction Bois - LCA recrute | Facebook](#)


UNE ANNONCE LISIBLE ET COMPLETE

ossaboïs
Ossaboïs Produits Solutions Réalisations Carrières Actualités
in t yd i q

homepage > Tous les métiers d'Ossaboïs > Offre d'emploi Conducteur de travaux H/F chez Ossaboïs

Offre d'emploi Conducteur de travaux H/F chez Ossaboïs

Offre d'emploi



INFORMATIONS

Travaux

Contrat à Durée Indéterminée

Île-de-France

→ Postuler

→ Voir la fiche métier

Nous recrutons un Conducteur de travaux H/F, en CDI en Île-de-France.

Nous vous proposons un poste au sein d'une entreprise innovante et à l'écoute de ses collaborateurs.

Ossaboïs : leader national, c'est 45 ans d'histoire et d'expertise dans la construction bois.

Nous développons des solutions constructives bois dans nos 3 usines en France, pour répondre aux besoins des bailleurs sociaux, des promoteurs et des constructeurs en imaginant concevant et réalisant des bâtiments intelligents et durables avec une approche innovante et « hors-site ».

Quelles sont les missions d'un Conducteur de travaux H/F chez Ossaboïs ?

En tant que **Conducteur de travaux H/F**, vous êtes rattaché au service Opérations et basé à Balbigny (siège social d'Ossaboïs), ou à votre domicile. Vous intervenez sur des chantiers en Île-de-France.

- Vous pilotez un ou plusieurs chantiers.
- Vous participez à la mise au point technique des chantiers.
- Vous vous assurez du respect des délais.
- Vous animez vos équipes et participez aux différentes réunions de chantiers avec l'ensemble des intervenants et prestataires.
- Vous veillez au respect des règles de sécurité.
- De formation bac+5, vous justifiez d'au moins 2 ans d'expérience dans la construction, en neuf et/ou rénovation ?
- Vous avez déjà encadré des équipes, piloté des chantiers et avez de bonnes qualités relationnelles ?
- Les responsabilités ne vous font pas peur ?
- La mobilité n'est pas un frein pour vous ?
- On dit de vous que vous disposez d'une autorité naturelle ?

Ossaboïs c'est 185 collaborateurs passionnés. Postulez dès à présent et rejoignez une entreprise dynamique en plein essor !

→ Postuler

DES METIERS ILLUSTRÉS CONCRETEMENT ET INCARNÉS

ossabois Ossabois Produits Solutions Réalisations Carrières Actualités in    

hompage > Le métier de Conductrice de travaux chez Ossabois

Le métier de Conductrice de travaux chez Ossabois

Assurer la conduite et la coordination de travaux sur un ou plusieurs projets



CANDIDATURES SPONTANÉES

Ossabois : leader national, c'est 45 ans d'histoire et d'expertise dans la construction bois

→ Envoyez votre candidature

Le métier d'Elisa Peurey, Conductrice de travaux

Elisa est entrée chez Ossabois comme Conductrice de travaux et a évolué comme Responsable travaux principale.

Une Conductrice de travaux chez Ossabois participe à la préparation technique du chantier, en collaboration avec le Responsable opération (phéaço, accès).

Elle rédige le plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS). La Conductrice de chantier est responsable de la qualité sur les chantiers et fait respecter la législation relative à la sécurité, au droit social et à la sous-traitance.

Elle organise l'intervention des sous-traitants, en coordination avec le maître d'œuvre ou DPC du chantier. Elle valide quasi les ordres de sous-traitance avec le Responsable opération.

Elle assure un suivi minutieux du planning et financier.

Sur le chantier, elle assure la conformité des travaux avec les plans et les cahiers des charges et des normes.

Elisa est la garante des délais de livraison et assure les levées de réserves.

Les qualités d'Elisa Peurey, Conductrice de travaux

Elisa est rigoureuse et organisée. Elle est autonome dans son travail, possède un bon relationnel et aime le contact avec les sous-traitants, les clients, les ouvriers et le maître d'œuvre. Elle est très vigilante et ne laisse rien passer en terme de sécurité. Elle aime bouger et ça tombe bien, car la mobilité est l'une des caractéristiques de son métier.

Femme de terrain, elle est fière d'exercer un métier longtemps réservé aux hommes !

“ J'ai étudié 5 ans au sein de l'École Supérieure du Bois (ESB), avec une spécialisation construction bois. Cet établissement m'a préparé aux enjeux environnementaux et m'a familiarisé avec les matériaux biosourcés qui constituent des ressources d'avenir pour inventer un futur durable. Je suis ensuite entrée chez Ossabois en 2016 en qualité de Conductrice de travaux. J'ai évolué et depuis janvier 2021 je suis Responsable travaux principale ! Ici, j'ai trouvé une entreprise familiale qui a les mêmes valeurs que moi, le respect de l'environnement et aussi du travail bien fait. ”

Une journée avec Elisa Peurey, Conductrice de travaux

Début de journée

Lundi, réunion hebdomadaire de chantier. Compte rendu des avancées.

10h

Détection d'un rapport sur la qualité et d'un autre sur la sécurité.

12h

Déjeuner avec un architecte.

14h

Commande de matériel à l'usine pour les poseurs et les ouvriers.

16h

Appel téléphonique au client pour lui notifier l'état d'avancement du chantier.

Fin de journée

Point sur le planning et sur le budget pour veiller à ce qu'il n'y ait pas de dépassements. Recherche de solutions pour maîtriser les coûts dans les meilleures conditions de sécurité pour les acteurs du chantier.

UNE ANNONCE CLAIRE ET UN METIER INCARNE : exemple de l'ONF



Regardez l'ONF

Rejoignez des équipes investies pour l'avenir des forêts

La forêt est essentielle à nos vies. Nos équipes l'accompagnent dans ses évolutions, pour relever les enjeux du changement climatique et préserver la diversité du vivant. Quel que soit leur métier, nos collaborateurs sont motivés par un dessein commun : préserver notre patrimoine et celui des générations futures.



Travailler à l'ONF, une passion et un engagement au service des forêts

En savoir plus



Nos offres

En savoir plus



L'ONF, des métiers de passion et d'avenir

En savoir plus



Vous êtes étudiant ?

En savoir plus



Foire aux questions

En savoir plus



Nous connaître

En savoir plus

Accessibilité



PAROLES

DE COLLABORATEURS

Laure | Valentin | Manon | Delphine



Technicienne forestière : "Nous ne sommes pas isolés dans nos forêts, nous communiquons avec énormément de monde, les élus, les promeneurs, les partenaires, il y a un échange énorme !"

Le recrutement 2/3

1-2 Communiquer largement : inventaire de moyens, multiplication des vecteurs

- ✓ LinkedIn, Twitter, Instagram, Facebook
- ✓ Ecoles
- ✓ Job boards, Apec, etc
- ✓ Jobdatings / Portes ouvertes / Conversation avec RH en visio...

Le recrutement 3/3

1-3 **Coopter officiellement** : programme construit et partagé

✓ Communiquer sur les besoins en interne

✓ Fournir des éléments de langage

✓ Récompenser

1- 4 **Elargir le panel** : les filles, les femmes en reconversion, etc

1-5 **Snack Content** : communiquer sur l'entreprise en général hors recrutement cf Réseaux sociaux, formats variés

2 – Le champ de l'intégration

Réussir l'arrivée de la recrue

Objectif : minimiser le risque de turn-over

- ✓ Accueil soigné : avoir un programme précis et systématique
- ✓ Garder le contact avant l'arrivée (mails, news, invitations)
- ✓ Formation cadencée et planifiée
- ✓ Suivi (points réguliers)
- ✓ Pré-intégration des alternants

3 – Le champ de la fidélisation

Objectif : maximiser l'engagement, créer un sentiment d'appartenance

3-1 : Audit des process RH

✓ Modernisation

✓ Transparence, rapidité, clarté

3-2 : team-building, vision, sens

3-3 : envoyer des signes de reconnaissance positifs

Enjeu

Maximum de cohérence entre :

- ✓ L'image voulue (fantasmée) par la Direction
- ✓ L'image et le vécu des personnels
- ✓ L'image perçue par les candidat.es



Si écart : risque d'échec des recrutements

Marque Employeur

C'est aussi un enjeu de filière : cf action BTP

Les dispositifs d'aide (Pays de Loire)

✓ PCRH :

[Prestation de conseil en ressources humaines \(PCRH\) | Région Pays de la Loire](#) (effectif ≤ 300 salariés)

✓ CCI :

- RH+ : <https://nantesstnazaire.cci.fr/accompagnement-entrepreneur/competences-ressources-humaines/rh> (aide si effectif ≤ 30 salariés)
- Dinamic (Classique ou Rebond, en format court) : <https://www.dinamicplus.fr/> (aide si effectif ≤ 250 salariés)

Quelques outils : base documentaire

[Marque employeur : les bonnes pratiques en un livre blanc | Monster.fr](#)

[Marque employeur : de quoi parle-t-on ? - Dunod](#)