

# Stratégie RH

## Les nouveaux enjeux de la performance

REPONDRE AUX ATTENTES ET BESOINS  
EMERGENTS DES COLABORATEURS  
(MOTIVATION/ENGAGEMENT)

---





**#RSE**

**#Performance  
durable**

**#mutation économique**

**#QVT**

# Le contexte

OU L'IMPACT SIGNIFICATIF À NE PAS  
OUBLIER

---

**#engagement  
collaborateurs**

**#crise et opportunité**

**#proactivité**

**#adaptabilité**

**#nouveau défi**

**Facteurs**

# Enjeux actuels

**Politique**

**Instabilités géographiques, relocalisations, réformes sociales...**

**Economique**

**Inflation, tensions sur l'emploi, incertitudes économiques...**

**Socioculturel**

**Quête de sens, nouvelles attentes de salariés, diversité...**

**Technologique**

**IA, automatisation, cybersécurité, travail hybride...**

**Environnemental**

**Crise climatique, pression réglementaire, responsabilité écologique...**

**Légal**

**Nouvelles normes ( RGPD, droit du travail, responsabilité sociétale...**



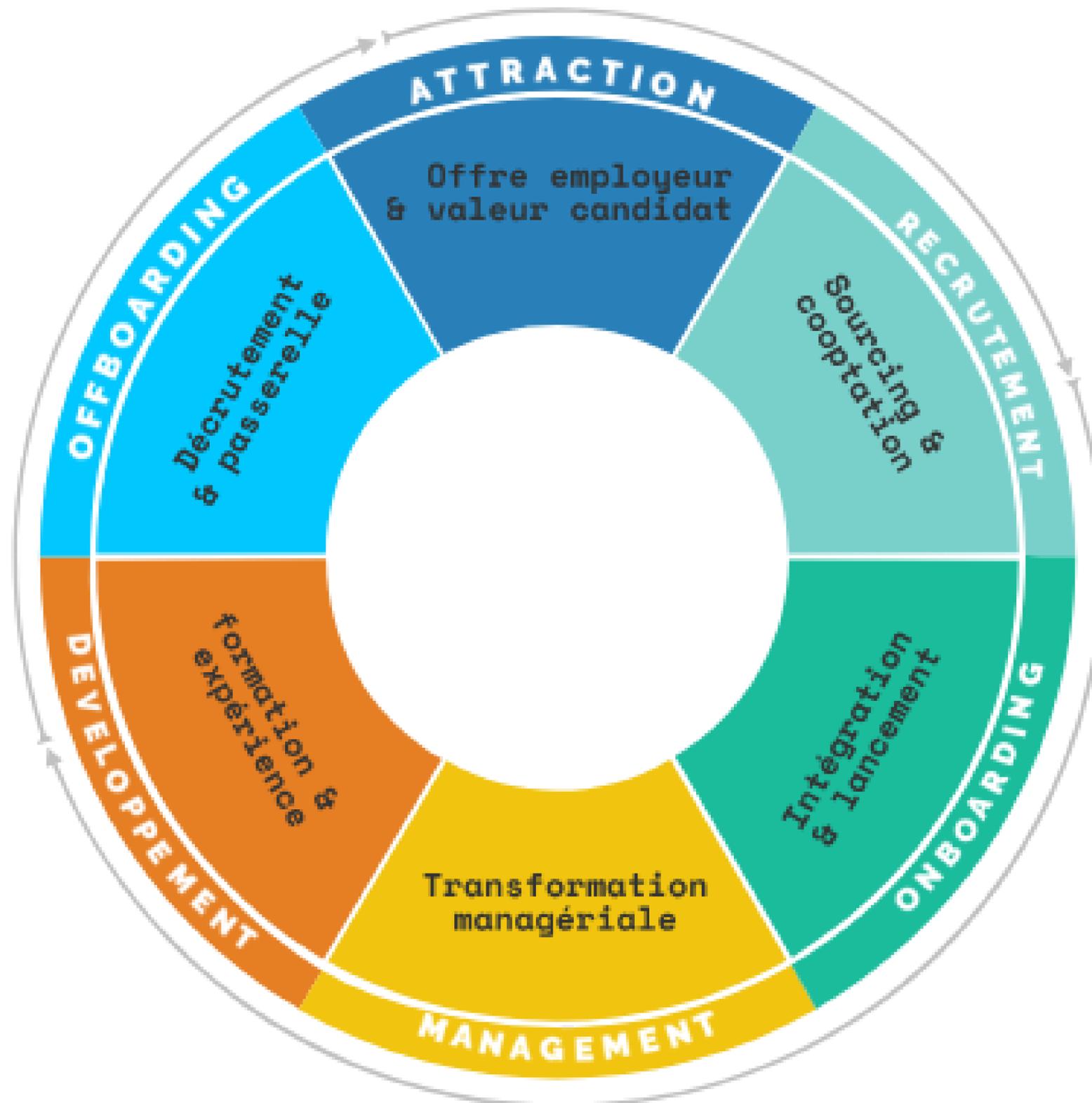
## **Cycle de vie d'un collaborateur**

**Repenser l'expérience collaborateur en posant les leviers de fidélisation associés**

---



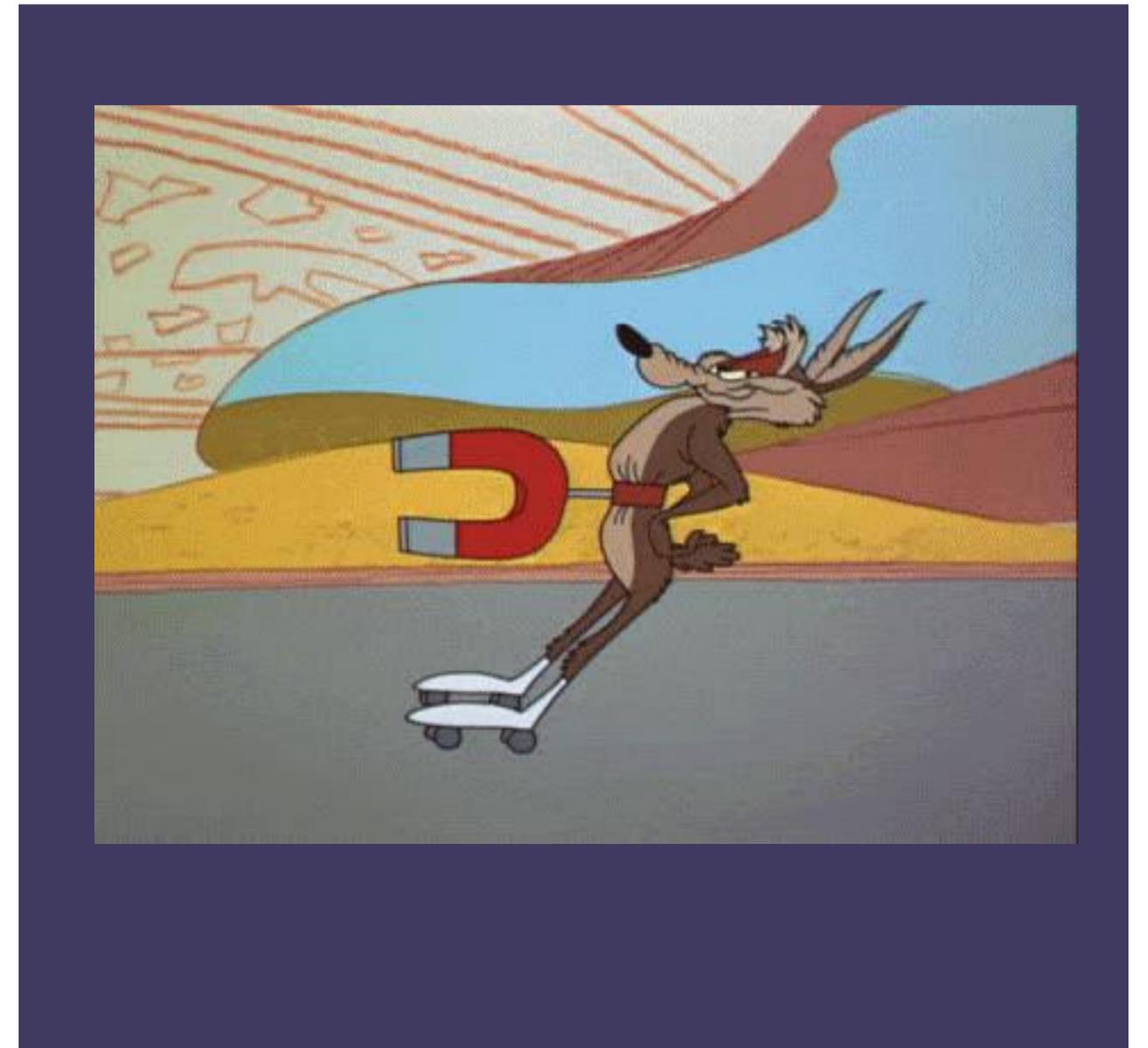
# La roue du collaborateur



6 étapes se jouent des décisions qui impactent l'expérience collaborateur et la performance collective

## ETAPE 1: L'ATTRACTION OFFRE EMPLOYEUR ET VALEUR CANDIDAT

- La transparence sur la rémunération (87% des candidats)
- Flexibilité du travail (64% des jeunes actifs)
- Opportunité de développement professionnel (80% des candidats)
- Marque employeur solide (80% des candidats)
- Expérience candidat positive (91% réagissent mal)



## ETAPE 2: RECRUTEMENT SOURCING ET COOPTATION

Qu'attendent les candidats ?

---

**Clarté** et **transparence**  
**Rapidité** et **fluidité** du **processus**  
**Cohérence** avec **leurs** **valeurs**  
**Perspectives d'évolution et de développement**  
**Modernité** et **digitalisation**  
**Communication authentique sur la culture d'entreprise**





# Impact sur la performance ?

- Meilleure attraction de candidats**
- Réduction du temps et du coût du recrutement**
- Amélioration de la qualité des recrutements**
- Fidélisation à long terme**
- Impact direct sur la performance organisationnelle**
- Renforcement de la marque employeur**



**Candidat n'est pas un métier!**

# ETAPE 3 : Onboarding: INTEGRATION ET LANCEMENT

## Les fondamentaux

Accueil

Clarté du parcours

d'intégration  
Accompagnement

personnalisé  
Moyens techniques et outils

prêts  
Monter en compétences

progressive  
Communication fluide et continue



# ETAPE 4 : Les impacts du management sur la performance

**"On ne quitte pas une entreprise, on quitte un manager."**

— *Marcus Buckingham*

**70% des raison de départ sont liées au management direct**

(sources Harvard Business Review)



# ETAPE 4 : Les impacts du management sur la performance

## Engagement &

### Pourquoi fait-on les choses ?



LA MOTIVATION

# ETAPE 4 : Les impacts du management sur la performance

"La motivation vous fait démarrer, mais c'est la discipline qui vous fait continuer."

— Jim Ryun

## Le cadre la base de la structure

Clarifier les objectifs collectifs

Formaliser les règles et

responsabilités  
Co-construire avec

l'équipe  
Installer des rituels de

communication  
Allier autonomie et

responsabilité  
Evaluer, ajuster et faire vivre le

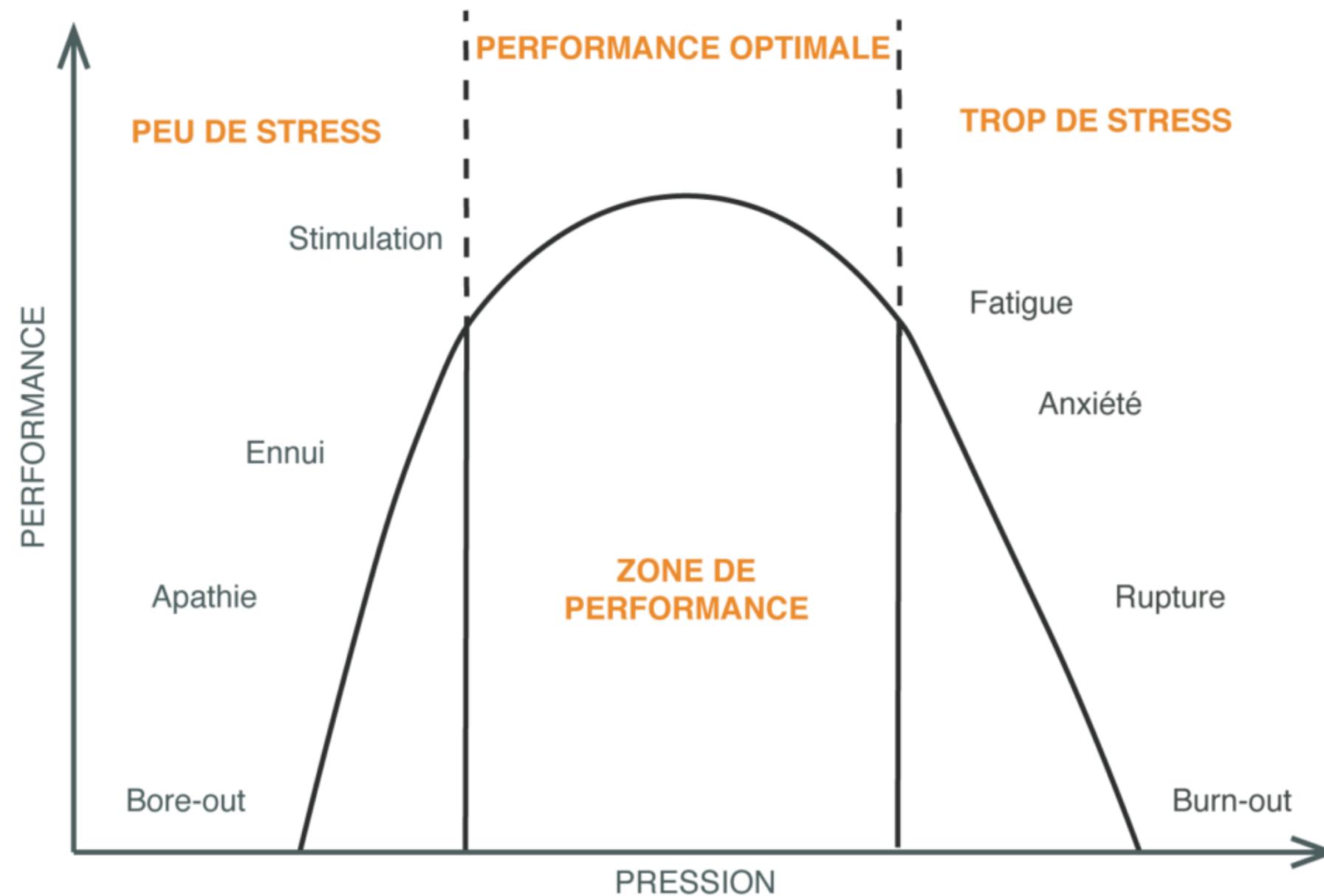
cadre

**Enjeux : Productivité et**



# ETAPE 4 : Les impacts du management sur la performance

Au delà du cadre la personnalisation du management :



# ETAPE 5 : Développement formation et expérience

## 3 leviers incontournables pour le développement de l'autre

:

### 1/ Le pouvoir agir (empowerment)

*"Se sentir acteur, pas simple exécutant"*

### 2/ L'autodiscipline

*"Etre capable de se structurer et de se réguler soi même"*

### 3/ Reconnaissance

*"Etre vu, valorisé, reconnu dans ses efforts et ses résultats"*





# Impact du management sur la performance ?

## Engagement et motivation

(des collaborateurs engagés sont 25% plus performants (source gallup))

**Productivité**

**et**

**Développement**

**des**

**Compétences**

**et**

**bien**

**être**

**Alignement**

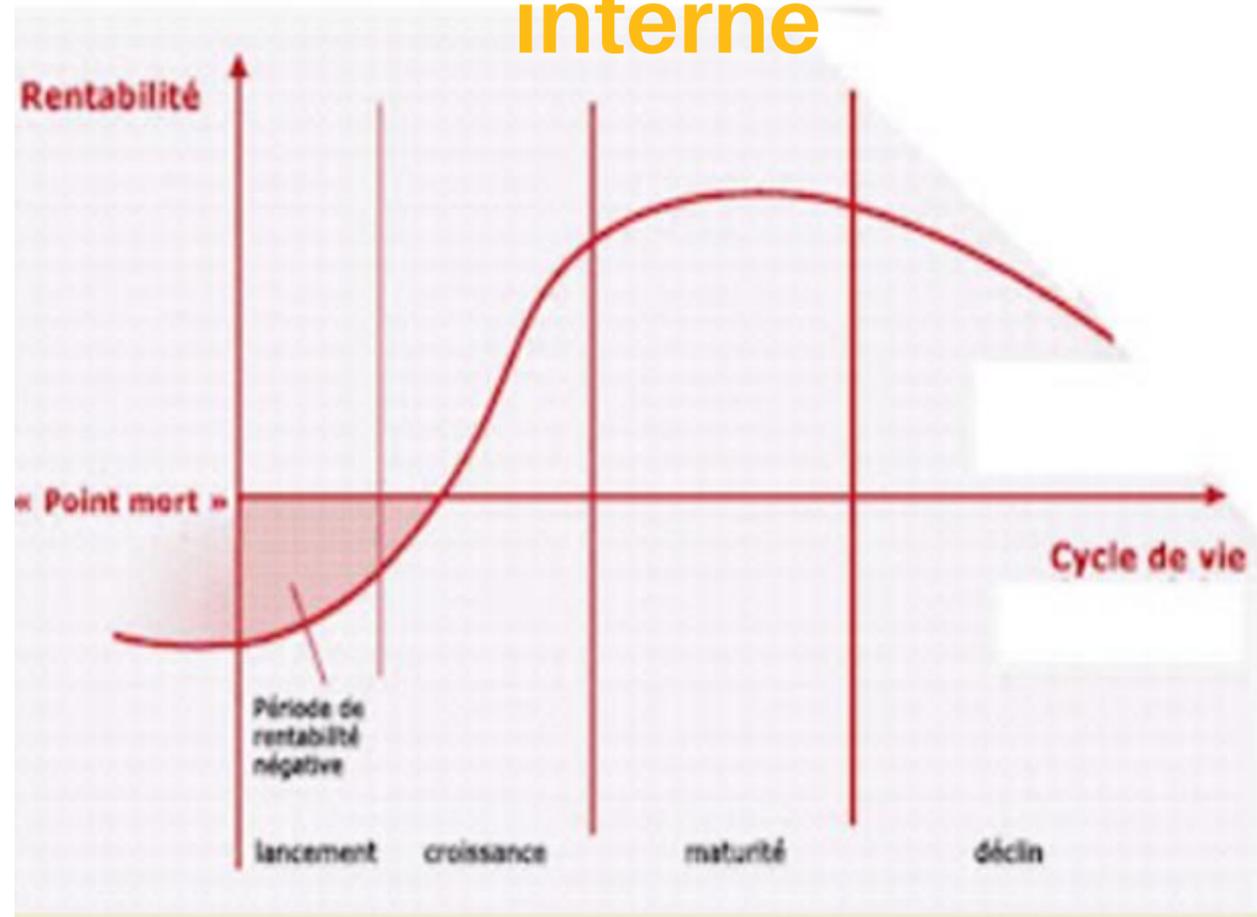
**Stratégique**

**des**

**talents**

# ETAPE 6 : Off boarding et passerelles

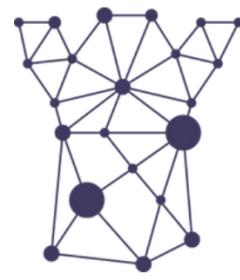
## Mobilité interne



**Cycle de vie d'un collaborateur**

## Offboarding

- Préserver le savoir
- Réduire l'impact opérationnel
- Maintenir une image positive (marque employeur)



**IMMERSIV'RH**

**MERCI DE VOTRE  
ATTENTION**

---

**[Axelle@immersiv-rh.fr](mailto:Axelle@immersiv-rh.fr)**

**06.46.15.83.67**