



Chapitre 12 : Comment une organisation communique-t-elle avec ses différents acteurs ?

Travaux en demi groupe

Etude de cas sur le groupe AXA

Développer une marque employeur pour attirer les talents



A l'aide des documents répondez aux questions suivants

1. Quel est le rôle du département « marque employeur » au sein du groupe AXA ?
2. Quels sont les moyens de communication utilisés par AXA pour attirer de nouveaux talents ?
2. Comment les collaborateurs participent-ils à la construction de la marque employeur ?

Document 1 : De la nécessité de se différencier dans sa marque employeur

Afin de capter l'attention des profils ciblés, les entreprises redoublent d'efforts pour se démarquer : poster une offre d'emploi ne suffit plus. Elles ne peuvent plus se permettre de rester dans une position passive d'attente de candidatures. Ce sont désormais à elles de faire le premier pas et de travailler leur image pour la rendre la plus attractive et la plus authentique possible. Des sociétés comme le groupe AXA ont choisi d'être plus proches des candidats en capitalisant sur de nouvelles tendances pour renforcer leur marque employeur. Événements, réseaux sociaux, conseils carrière, inbound marketing, etc. : autant de leviers à actionner pour améliorer l'expérience candidat en amont, pendant et après le processus de recrutement. Muriel Nicou, responsable marque employeur pour AXA en France, nous explique l'approche servicielle qu'elle a choisi d'adopter auprès de ses candidats.

Aujourd'hui, un développeur qui actualise son profil sur les réseaux sociaux peut recevoir jusqu'à 10 ou 15 demandes de contact dans la journée. Dans un contexte où 83 % des candidats se renseignent sur une entreprise avant de postuler, et où celles-ci s'arrachent les talents, les départements marque employeur sont en première ligne pour créer de la différenciation employeur et susciter l'intérêt.

Pour Muriel Nicou, sa mission se rapproche du marketing opérationnel. « Nous développons des stratégies par cible, tant sur les messages portés que les supports de communication utilisés, avec une approche centrée sur le candidat. Notre stratégie est de plus en plus personnalisée. »

Document 2 : Proximité, un engagement et service

Maîtrise des réseaux sociaux, campagnes digitales ou événements sont autant de portes d'entrée et de moyens de toucher des profils qui n'auraient pas pu être captés autrement.

« Les communications génériques ont très peu d'impact aujourd'hui, déclare-t-elle. [...] Les collaborateurs sont les mieux placés pour en parler et se faire les ambassadeurs de leur entreprise. Notre rôle est de les accompagner dans la communication et de leur offrir des opportunités de partager leurs activités, expertises et fiertés avec des candidats lors d'événements. Les candidats recherchent ce type d'échanges, ils nous

choisissent autant qu'ils sont choisis! » Générations connectées oblige, les premières prises de contact passent également par Internet. AXA est par exemple sur ce terrain avec l'organisation de « *chatlive* ». Ce sont des conférences interactives où les candidats peuvent poser en direct des questions à des opérationnels. « Nous mettons régulièrement "à disposition" d'étudiants des recruteurs pour répondre à toutes leurs questions sans tabou et les conseiller! Une inversion des rôles si l'on y pense! »

Cyrielle Maurice, « Recruter efficacement grâce à une marque employeur au service de ses candidats », www.blogdumoderateur.com, 8 novembre 2018.

Document 3 : Un escape game et chat vidéo chez AXA

Récemment, le groupe a également construit « un escape game spécifique AXA, explique Muriel Nicou. Nous avons accueilli jusqu'à 90 participants, répartis en équipes dans nos locaux. Il s'agissait de reproduire un cas de cyberattaque par des hackers que les joueurs devaient endiguer. Nous avons notamment fait en sorte que chaque équipe soit composée d'au moins un développeur AXA parmi des coéquipiers externes, potentiels candidats. L'objectif était pour nous de faire partager des valeurs communes, d'esprit d'équipe et d'agilité dans nos environnements de travail pour leur donner envie de rejoindre une entreprise qui de prime abord ne serait pas attendue sur ce type d'événement ».

Cyrielle Maurice, « Recruter efficacement grâce à une marque employeur au service de ses candidats », www.blogdumoderateur.com, 8 novembre 2018.



Vous êtes un jeune talent passionné par IT et souhaitez rejoindre des équipes innovantes au sein d'un groupe de taille mondiale en pleine transformation ? Vous parlez Features teams, méthode Agile, Code Legacy... ou simplement curieux de découvrir les métiers au cœur de la transformation d'AXA. Ce chat live est fait pour vous !