ATTIRER (ET FIDÉLISER) LES TALENTS GRÂCE AU COACHING

Team Link
Ensemble pour réussir

CONTENU

1

CHANGEMENT D'ÉPOQUE & COMPANY BRANDING

2

COACHING : ARGUMENT PIVOT

3

FINANCEMENTS

Team Link
Ensemble pour réussir

INTRODUCTION

Les aspirations des salariés et futurs salariés changent. La quête de sens devient centrale, le turnover augmente et les propositions d'emploi par les recruteurs sur LinkedIn troublent les consciences.

Comme jamais auparavant, les entreprises doivent séduire, au risque de passer à côté des meilleurs talents. Parmi les solutions, le coaching peut jouer un rôle clé. Sa vocation à (re)créer du lien et à développer les compétences remplit certaines attentes fondamentales.

Des aides de l'État permettent de financer ces activités et aident à construire un company branding en phase avec le monde post-Covid.

CHAPITRE

1

CHANGEMENT D'ÉPOQUE & COMPANY BRANDING

Team Link
Ensemble pour reussir

COMME A LA MAISON

Vous l'avez remarqué ? Les jeunes générations font moins de différence entre **sphères privée et professionnelle**. Le bureau devient le prolongement du domicile et les collègues (hiérarchie comprise) des amis.
Cette nouvelle approche, inspirée des géants américains tels que **Google**, force l'évolution des pratiques RH.
La société a changé et les rapports **s'horizontalisent** aujourd'hui. Les talents supportent de moins en moins l'autorité et veulent se sentir... comme à la maison.

Ajoutez à cela le **télétravail** qui a littéralement transformé le domicile en bureau et vous avez là les principaux facteurs d'évolution des consciences.

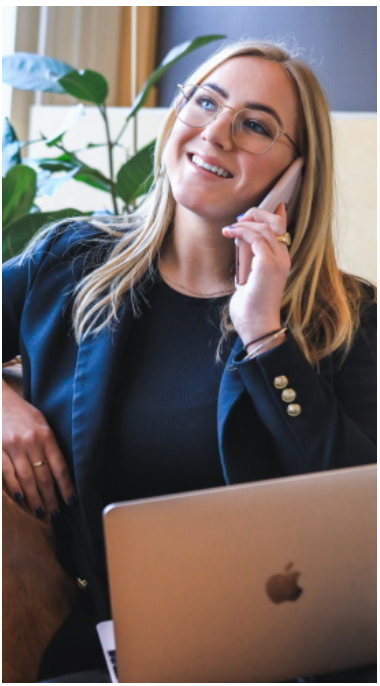
Est-ce une bonne ou une mauvaise nouvelle ?
Les actifs veulent désormais trouver du **sens** à leur travail. La porosité entre vie privée et vie professionnelle les amène à vouloir **s'impliquer** davantage et intégrer un collectif.

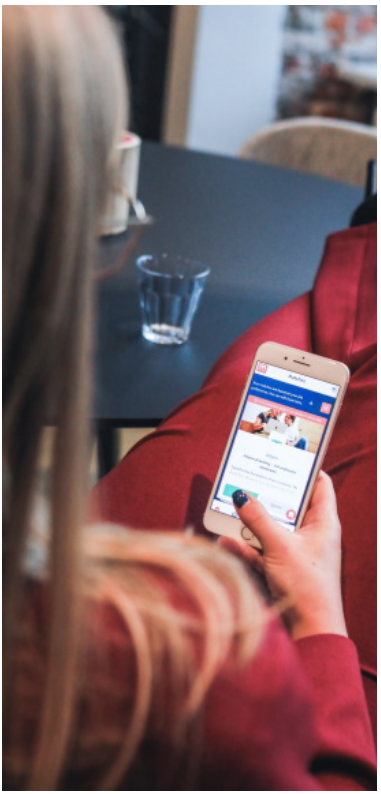
Ils désirent **bousculer leur routine,** endosser une mission ou se voir confier des responsabilités. Les projets intrapreneuriaux se multiplient pour répondre à ce besoin d'aventure et de **développement personnel**.
La **formation** est l'autre levier majeur dans cette optique. Elle répond à ces aspirations de ne plus rester **figé(e)** dans son quotidien. Certaines entreprises, surtout les plus grandes, l'ont compris et **communiquent** aujourd'hui fortement sur ce plan.

Team Link
Ensemble pour réussir

LinkedIn : l'autre évolution qui change la donne

Le marché de l'emploi est également bouleversé par un autre facteur : le réseau **LinkedIn**.
Avec ses 22 millions d'utilisateurs, le marché français est le **1er** en Europe.
Les talents l'ont bien compris et en tirent directement profit.
Notons d'abord que LinkedIn est avant tout un site de recrutement. Les **chasseurs de tête** y pullulent pour trouver, en débauchant si besoin, les futures recrues.
Aucune entreprise n'est épargnée. Ses meilleurs éléments sont aujourd'hui sollicités, très régulièrement, pour des **propositions de postes**. La chasse aux talents est désormais générale et aidée par de puissants outils digitaux.





Certains salariés **affichent ouvertement** leur recherche à travers la bannière *"open to work"*. D'autres tentent d'**attirer** les recruteurs de manière plus subtile, sans affichage, mais en communiquant spécifiquement. Ils publient par exemple du contenu sur leur métier tout en démontrant des compétences dans des **postes ou secteurs tiers**. Une sorte de clin d'œil aux recruteurs pour une possible reconversion.
D'autres encore prennent directement **contact** avec les recruteurs par messagerie privée.
Dans ce contexte, chaque entreprise doit s'employer à développer son ***company branding*** pour fidéliser ses talents et en attirer de nouveaux. Lutter ne sera pas utile, il est plus opportun de jouer pragmatique.

Team Link
Ensemble pour réussir

Difficile de l'envisager, mais c'est un fait : **l'époque a changé**.

Historiquement, les **demandeurs d'emploi** et les **salariés** devaient se rendre attractifs auprès des entreprises.

La situation **monopolistique** de ces dernières a pris fin.

Aujourd'hui et sur de nombreux métiers devenus en tension, ce sont elles qui doivent **attirer les actifs** depuis le premier contact et tout au long du "*worker journey**".

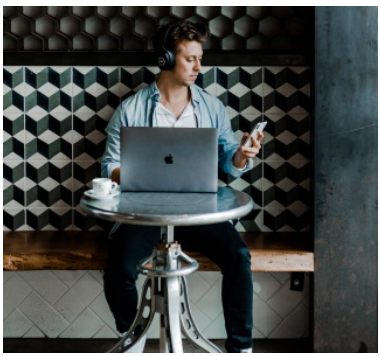
**parcours du salarié dans l'entreprise*

Team Link
Ensemble pour réussir

LE COMPANY BRANDING : CHAQUE AVANTAGE COMPTE

Le company branding existe depuis des années. Il prend cependant une autre **ampleur** dans le nouveau contexte.

Les **éléments traditionnels** touchant aux possibilités d'évolution, aux bonnes pratiques RSE ou à la "bienveillance du management" sont intéressants, mais n'ont plus le même impact. Trop souvent revendiqués et sommes toutes plutôt abstraits, ils sont vus comme un **socle commun**.



Parmi les initiatives tangibles et appréciées, la **formation** figure donc en bonne place.

Lorsqu'elle est collective, elle peut permettre de créer du **lien** au sein des équipes. Toutefois, de nombreuses formations sont encore elles-mêmes trop **verticales** et ne laissent pas les participants... **participer**. Et pour cette raison, le **coaching** et sa vocation interactive arrivent au bon moment.

Team Link
Ensemble pour réussir

CHAPITRE

2

COACHING : ARGUMENT PIVOT

Team Link
Ensemble pour reussir

DES LIENS ET DES COMPETENCES

La mise en place d'un **coaching collectif** au sein de l'entreprise peut être l'argument clé.
Cette méthode d'apprentissage laisse une part majeure à l'**interaction**. Elle remplit la double fonction de créer du lien entre collègues et de développer les compétences des participants.
Pour ces raisons, le coaching colle à l'**époque** et aux aspirations des actifs.

Le coaching peut prendre différentes formes. La tendance est au "***social learning***", la **coconstruction** de l'apprentissage entre collègues.
Venu des États-Unis et basé sur l'**intelligence collective**, il place les participants au **centre** des échanges. Le coach a pour rôle de pousser à la réflexion et d'accompagner les "**pairs**" vers la bonne voie.

Cette méthode a également l'avantage de créer de la **valeur intrinsèque** pour l'entreprise. Les participants innovent grâce à leur créativité et transforment leur structure en ce que l'on appelle une "**entreprise apprenante**".

Team Link
Ensemble pour réussir

La *pairagogie*, ou apprentissage entre pairs, est génératrice d'**innovation** pour l'entreprise. Cette dernière devient une "entreprise apprenante".

La confrontation des points de vue et le foisonnement d'idées qui en résulte sont créateurs de **valeur intrinsèque**.

L'adhésion du groupe au raisonnement commun favorise l'**assimilation** des contenus et généralise les bonnes pratiques.

Les interactions encouragées par ce mode d'apprentissage débouchent sur un véritable esprit de **collaboration**.

Apprendre en s'épanouissant

L'apprentissage à l'âge **adulte** se distingue des autres. Mettez vos salariés devant une succession de slides Powerpoint et vous les verrez **décrocher** rapidement.
De nombreux chercheurs ont étudié leurs besoins en termes **pédagogiques**. M. Knowles et S. Brookfield, chercheurs américains, ont mis **3 axes** en évidence :

- les adultes ont besoin de **diriger** eux-mêmes leur apprentissage
- ils doivent pouvoir **porter un regard critique** sur les apprentissages
- ils doivent pouvoir se référer à leurs **propres expériences** lorsqu'ils apprennent de nouvelles choses

La **pairagogie** permet de répondre à ces besoins. Elle offre une **liberté** à chacun(e) et permet de centrer les échanges sur les **réalités** quotidiennes des participants.

Dans un contexte de **company branding**, ce type de coachings est pertinent, car il s'appuie sur **2 leviers**.
D'une part, le **lien** créé. Les collaborateurs sont amenés à partager leurs expériences et à coconstruire des solutions. Cela répond au besoin d'appartenance recherché.
De l'autre, ils développent leurs **compétences**. Comparer les points de vue, s'ouvrir à d'autres raisonnements et découvrir des façons alternatives d'aborder les problématiques permettent de grandir professionnellement. Cet aspect répond lui au besoin d'accomplir son potentiel.

Le **Cairn** souligne le fait qu'"apprendre ensemble procède d'une **visée émancipatrice**" (article consultable ici).

Team Link
Ensemble pour réussir

Quant à l'efficacité ?

L'épanouissement ressenti ne durera qu'un temps si les **résultats** se font attendre. La pairagogie, loin d'être une nouveauté, a fait ses preuves par le passé.
Cette méthode a par exemple été employée par Diderot et d'Alembert lors de l'élaboration des **Encyclopédies** au XVIIIème siècle (plus de 160 pairs contributeurs). Ou encore, dans les années 1950 par Michel Balint pour faire évoluer les pratiques en **médecine**.

Des études ont par ailleurs été menées pour connaître les **bénéfices réels** de cet apprentissage.

En 2020, des chercheurs ont comparé deux classes d'étudiants de Terminale sur leurs **progrès** en mathématiques.
L'une d'entre elles recourait à la pairagogie quand l'autre poursuivait le mode standard. En résultat :
- la classe bénéficiant de la pairagogie connut une **performance globale de +40%**
- son taux de **rétention** d'informations après deux semaines fut de **+16%**
L'étude complète est accessible ici.

En 2013, une expérience d'apprentissage entre pairs a révélé la **capacité** des participants à la fin du projet à :
- recevoir des **commentaires externes** sur leur travail et pas uniquement de la part de l'enseignant
- développer leur **pensée critique**
- utiliser la **technologie** en tant qu'outil d'apprentissage important
L'étude complète est accessible ici.

Le coaching collectif peut être un **pilier** du company branding pour attirer et fidéliser les employés.

Tangible et généralement inscrit dans la **durée**, il est source de **lien** au sein des équipes.

Par contraste avec les formations perçues comme plus individualistes et statiques, il contribue à donner une image soucieuse du **collectif** et **dynamique** à l'entreprise.

Team Link
Ensemble pour reussir

Il y a une montée en puissance ces dernières années du coaching dans les entreprises, avec la prise de conscience que "je" ne peux pas forcément apprendre tout tout seul.

Patrick Adam, ancien DRH Galeries Lafayette

Revivez les explications limpides de Patrick Adam sur les bienfaits de la pairagogie en entreprise.

Source : RadioLearning

CHAPITRE

3

FINANCEMENTS

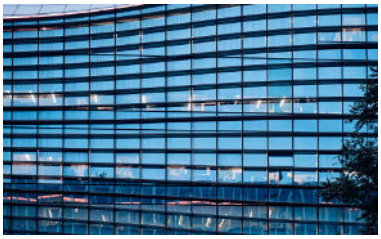
Team Link
Ensemble pour reussir

DU COMPANY BRANDING PRIS EN CHARGE

L'État met en œuvre des **moyens colossaux** pour financer la formation. Et bonne nouvelle, ces aides sont valables pour le coaching également.

Le dispositif phare est le **FNE-Formation**. Il contribue au financement pour les entreprises de toute taille. Les budgets alloués ont été encore renforcés pendant la crise du Covid-19 et sont maintenus jusqu'à fin 2022.

Le **plan de développement des compétences** (PDC) permet lui aussi le financement des formations. Les entreprises cotisent toute l'année entre 0,55 et 1% de leur masse salariale en fonction de leur taille auprès de l'URSSAF. En contre-partie, leur OPCO de rattachement soutient les actions de formations mises en œuvre.



Pour demander les fonds, rien de compliqué : l'entreprise doit s'adresser à son **OPCO**. Les montants alloués sont variables selon la branche professionnelle.

Ce site vous permettra d'identifier facilement votre OPCO :

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

Team Link
Ensemble pour réussir

ZOOM sur le FNE-Formation

La Rolls-Royce des finacements

L'ensemble des entreprises est éligible au FNE. Pour bénéficier du dispositif renforcé lié au Covid-19, la condition est d'être placée en **activité partielle** et/ou d'être **en difficulté** (réorganisation, mutation ou baisse de chiffre d'affaires).

Open-bar (ou presque)

Tous les salairiés peuvent bénéficier de ce financement qu'ils soient en CDI, CDD, à temps complet ou partiel, sur site ou en télétravail, ou en chômage partiel ou non.

Toutes les formations sont envisageables (hors celles liées à la sécurité). Ces actions doivent être organisées sous forme de parcours avec une thématique au choix :

- l'*anticipation aux mutations* (ex : nouvelles technologies)
- l'*adaptation des compétences spéicifiques au contexte Covid* (modes de commercialisation, nouveaux marchés, etc.)
- la *certification*
- la *reconversion*

Les budgets sont conséquents et varient selon la taille de l'entreprise et sa situation (activité partielle, mutation, etc.). L'ensemble des coûts de formation est pris en charge, à savoir :

	Taille de l'entreprise	Entreprise en AP (activité partielle)	Entreprise en APLD (activité partielle de longue durée)	Entreprise en difficulté (Covid)	En mutation, transition et/ou reprise d'activité
Dispositif renforcé Covid-19 *(jusqu'à fin 2022)*	< 300 salariés	**100%**	**100%***	**100%**	**100%**
	300 à 1000 salariés	**70%**	**80%***	**70%**	**70%**
	> 1000 salarirés	**70%**	**80%***	**40%**	**40%**

**plafond de 6000€/salarié/an en moyenne*

Au-dela de la crise sanitaire, le Régime général d'exemption par catégories (RGEC) s'appliquera :

	Petites entreprises (<50 personnes et CA <10M€)	Moyennes entreprises (<250 personnes et CA <50M€)	Grandes entreprises (autres entreprises)
Dispositif classique	**70%**	**60%**	**50%**

Envie de connaître le montant de votre aide ? Un simulateur vous attend sur la page suivante.

FNE-Formation / Simulateur

La demande d'aide se fait auprès de votre **OPCO**.

Chaque OPCO peut définir une politique légèrement différente (ex : taux horaire de prise en charge du salaire pendant la formation).

Voici par exemple le simulateur applicable à l'Opcommerce (OPCO entreprises du commerce). Il vous donnera un apperçu immédiat du montant de l'aide FNE.

L'accès au FNE-Formation 2022 est plafonné.
Une entreprise ne doit pas avoir reçu plus de 1 800 000€ d'aides de l'Etat depuis le 20 mars 2020, demande FNE 2021 comprise.

Encore un doute ? *Venez en discuter avec nous autour d'un café virtuel :*

Développer les compétences des salariés est aussi important que de développer sa ***marque employeur****. La mise en oeuvre de formations de qualité est en cela un outil idéal.*

> *Le point d'orgue de la stratégie RH : soigner sa marque employeur ! Vous n'êtes pas sans savoir que c'est une thématique phare depuis quelques années. Et justement, la formation professionnelle joue un rôle crucial dans le rayonnement de votre marque employeur, en tant que levier de fidélisation et d'attraction des talents.*
>
> **ARWEN THIERRY, Bonnes Pratiques RH**

CONCLUSION

Les aspirations des salariés et des jeunes diplômés ont changé. Un besoin d'épanouissement professionnel et de sens se fait ressentir désormais.

Pour attirer et fidéliser les talents, chaque entreprise doit aujourd'hui soigner son company branding. Le coaching peut être en cela idéal à travers ses vertus de développement des liens et des compétences.

Ces initiatives peuvent être prises en charge par l'État. Une véritable aubaine pour rendre l'entreprise plus compétitive et améliorer le bien-être tout en renforçant la marque employeur.

UNE ÉQUIPE À VOS CÔTÉS

Votre entreprise dispose d'une équipe commerciale en B2B ?

Nous avons sondé les acheteurs français
et alignons vos commerciaux sur leurs attentes.
Nos coachings de 2 heures sont 100% interactifs.

Parmi les thématiques :

- ✓ Créer un climat de confiance en rendez-vous
- ✓ Devenir le conseiller privilégié de ses prospects
- ✓ Adopter une approche d'expert
- ✓ Performer en rendez-vous en toute circonstance
- ✓ User de son influence sociale positivement

DÉCOUVREZ NOS COACHINGS

Des coachs en activité

Julien Pibourret
Expert LinkedIn
& social selling

Richard Rufenach
Expert en vente B2B
& entrepreneuriat

Hasnia Muman-Berkhli
Experte
en posture commerciale

Team Link
Ensemble pour réussir

Qualiopi
processus certifié

Bénéficiez d'une prise en charge par l'Etat grâce à notre certification Qualiopi

Team Link - HighLite, SAS au capitale de 3750€ - RCA Paris 909 739 203 00018
Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 11756424975 auprès du préfet de région d'Ile-de-France
141 bd Murat, 75016 Paris. Tél : 06 24 85 87 57. Email : equipe@teamlink.coach. ***www.teamlink.coach***