

CAFÉ-OUTILS

#95 PERSONAL BRANDING & MARQUE EMPLOYEUR

07 mars 2025 * Marie Massiani

Témoignage : Sarah Barthélémy, Responsable RH opérationnel
chez Ponant Technologies



Moulin Digital

Le numérique sympa & facile



Cédille
formation,

Former
Cultiver les compétences



LA
FRENCH TECH
ALPES VALENCE
ROMANS

Innover
Accélérer

Cédille
les tiers-lieux dans la Drôme,

Travailler autrement
Coopérer



Les Café-Outils

1h de Tendance/Outil/Méthode numérique
testés par l'équipe et partagés avec vous

 En présence

 A distance

 En replay

 Avec vos commentaires & questions

 près d'une centaine de vidéos déjà en ligne



Sommaire

- Le constat
- C'est quoi la marque employeur ?
- Les tendances actuelles
- Notoriété, recrutement, qualité externe et interne, talents
- Des outils digitaux utiles
- Le super témoignage 😊



Près de 50% des entreprises ont rencontré des **difficultés de recrutement** en 2021*

33% des candidats en France refuseraient une proposition de poste dans une entreprise ayant une **mauvaise réputation**... et ce, quel que soit le supplément de salaire proposé ! **

79% des candidats utilisent les **réseaux sociaux** dans leur recherche d'emploi*

*SourceGlassdoor
** Source LinkHumans)

Café-outils #95
Marque Employeur

On nous a dit que
la solution était de
cultiver la
marque employeur



LE
MOULIN
DIGITAL

Café-outils #95 Marque Employeur

La marque employeur

Elle désigne l'image de l'entreprise renvoyée dans le cadre du recrutement et de la gestion du personnel, aux collaborateurs et futurs collaborateurs de l'entreprise.

Elle prend en compte :

- la réputation de l'entreprise
- les priorités de l'entreprise
- l'attractivité de l'entreprise
- le climat social dans l'entreprise
- la communication de l'entreprise
- la qualité de vie au travail (QVT)



la marque employeur est le signe qui porte l'ensemble des caractéristiques de l'image d'une organisation auprès de ses collaborateurs actuels et potentiels

Intérêts

- meilleure attractivité de l'entreprise
- plus de candidats de qualité attirés et séduits
- salariés satisfaits de travailler pour une entreprise qu'il juge "bonne"
- fidélisation des salariés
- baisse du mauvais turnover
- bonnes performances
- une meilleure croissance de l'entreprise



Rayonnement

+ 50 % de candidatures très qualifiées reçues en plus avec une marque employeur forte
Source LinkHumans



Fidélisation

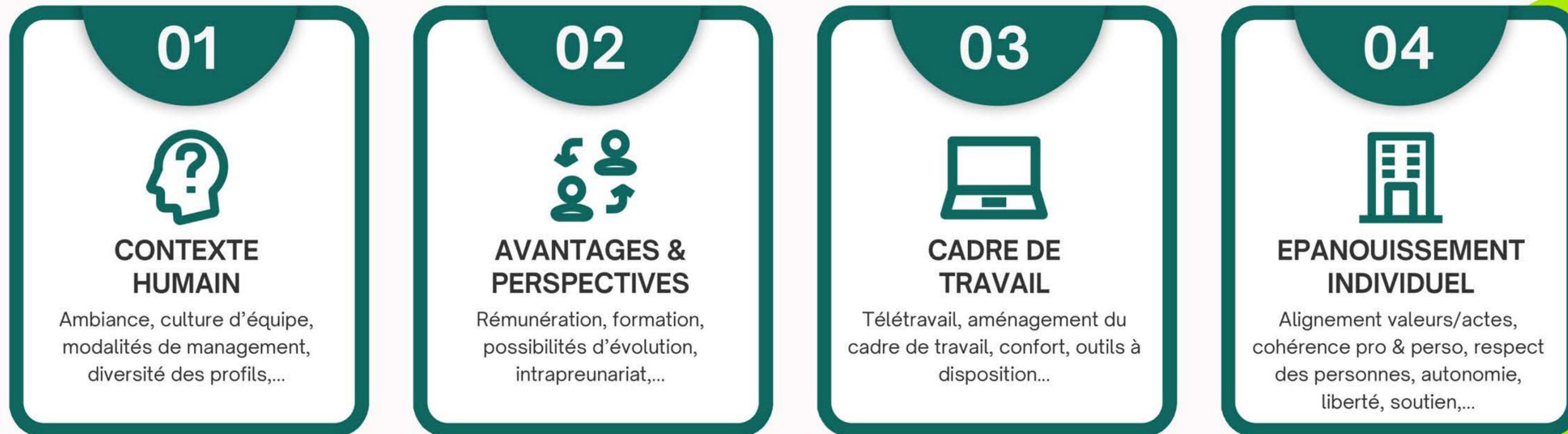
-28% de diminution de turnover observé dans les entreprises ayant investi dans leur marque employeur
Source OfficeVibe



Coût de recrutement

-43% avec une bonne marque employeur
+10 % lorsqu'elle a une mauvaise image
Source Harvard Business Review

Les leviers d'attraction et d'appartenance sont autres que numériques



Les outils numériques ont leur place ?



Les contextes d'usages



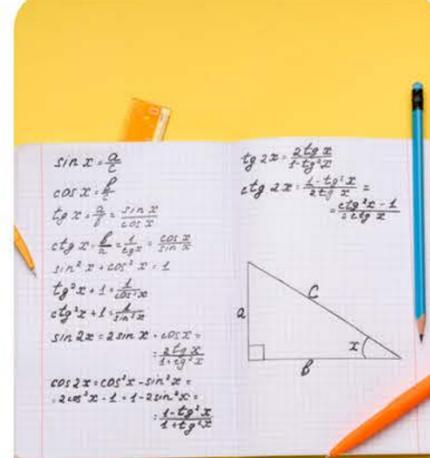
Evaluer son image

Prendre la température de l'image perçue à l'extérieur et à l'intérieur de l'organisation



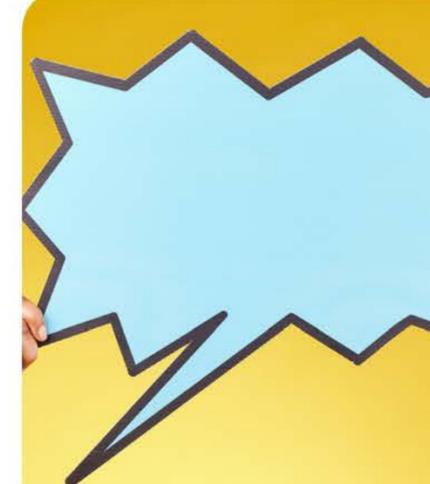
Recruter

Attirer et convertir les profils qui vous intéressent



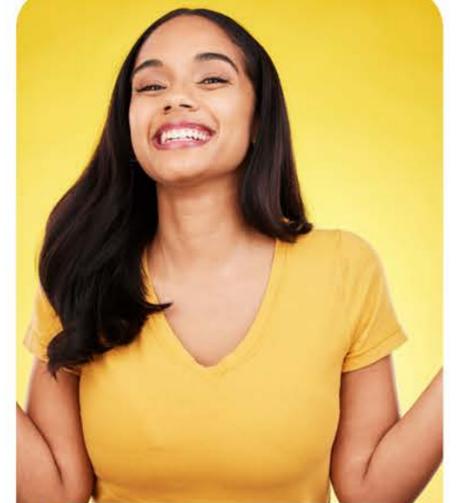
Démontrer la qualité

Assoir la notoriété sur du concret, crédibiliser vos arguments



Communiquer en interne

Faire connaître les initiatives, célébrer les réussites, renouveler l'intérêt



Promouvoir les talents

Valoriser les personnes et permettre l'expression interne
Encourager à être ambassadeur.drice

Identité numérique

Ce que l'on dit de vous + ce que vous dites

Opinion commune sur le web:

- ✓ informations, avis
- ✓ échanges, commentaires, rumeurs

Ce que vous dites + ce que l'on dit de vous

Communication institutionnelle:

- ✓ site web, web-marketing, réseaux sociaux, blogs
- ✓ plaquettes, docs etc.



Café-outils #95 Marque Employeur

Evaluer sa marque employeur

Trouver les bons indicateurs

.....● Cela va dépendre de vos activités et de votre présence en ligne

- Sur les réseaux sociaux : l'engouement suscité par vos publications et votre capacité à constituer une communauté
- En recrutement : taux de clic sur vos offres, nombre de candidatures spontanées reçues, taux de satisfaction post-entretien,...
- Le taux de rétention des personnes dans l'entreprise pour mesurer la fidélisation
- Les notations externes

Mettre en place le reporting

.....● Utiliser des outils tels que Google Analytics de votre site web

- nombre de visites mensuelles (trafic) – de votre site en dit long sur sa notoriété et son référencement.
- taux de rebond des pages (% de visiteurs qui quittent votre site après avoir consulté une seule page, cad sans avoir cliqué sur un lien = une indication sur la qualité de vos contenus. Le nombre et le type de pages consultées révèlent l'attractivité de vos contenus et l'ergonomie de votre site web. Si celui-ci est bien fait, le maillage interne devrait permettre de retenir le plus longtemps possible les visiteurs et les amener à consulter vos offres d'emplois.
- Le taux de conversion de vos offres d'emploi = nombre de CV déposés / nombre de clics menant vers l'annonce d'emploi. Si ce taux est trop bas, cela signifie peut-être que vos annonces sont mal rédigées et peu attractives.

Réseaux sociaux

- nombre d'abonnés = notoriété
- taux d'impressions de vos posts
- nombre & qualité des interactions (commentaires, likes, partages...)

La mesure de réputation

33 % des candidat-e-s refuseraient catégoriquement un emploi dans une entreprise ayant une mauvaise réputation Source : Super Agence.



- Demander à une IA
- Demander directement aux salariés !
- La note sur Glassdoor
- Le taux de recommandations

Scan IA

.....●
Avoir une vue très générale
Identifier les sources

.....●
Nécessite un volume de
données disponible, donc
une présence en ligne
importante

Bonjour,
Est-ce qu'en analysant le net, tu peux me dire qu'elle est la réputation
de l'association Le Moulin Digital ?

LE MOULIN DIGITAL -
francenum.gouv.fr
francenum.gouv

Café-Outils - Découvrir et
échanger sur des outils...
lemoulindigital

À propos - Le Moulin
Digital
lemoulindigital

+6 sources

🌸 Réponse

Le Moulin Digital semble avoir une réputation positive en tant qu'association spécialisée dans l'accompagnement numérique et entrepreneurial dans la région de la Drôme. Voici les principaux éléments qui ressortent de l'analyse :

1. Expertise numérique : L'association est reconnue pour son objectif d'aider les professionnels et startups à optimiser leur utilisation du numérique dans leur métier ¹. Elle propose des ateliers, des conseils individuels et des formations collectives adaptés aux besoins de chacun.
2. Engagement local : Le Moulin Digital s'engage à favoriser le développement économique du territoire et son rayonnement ¹ ³. L'association met en commun des compétences et ressources locales pour créer des projets innovants.
3. Approche inclusive : L'association s'engage à être ouverte à tous et à favoriser l'inclusion numérique ³. Elle vise à contribuer à la montée en compétences de tous les acteurs du territoire.
4. Espace de coworking apprécié : Le Moulin Digital est mentionné comme l'un des meilleurs espaces de coworking à Valence, avec une orientation particulière vers le numérique et l'entrepreneuriat ⁵.
5. Événements réguliers : L'association organise des "Cafés-Outils", des présentations d'outils et de services numériques appréciées par le public ² ⁶ ⁹.
6. Réseau et communauté : Le Moulin Digital s'appuie sur des réseaux comme French Tech Alpes et Cédille pour développer des actions en faveur de l'entrepreneuriat local ³.

Dans l'ensemble, Le Moulin Digital semble jouir d'une réputation positive en tant qu'acteur clé du développement numérique et entrepreneurial dans la région de Valence et de la Drôme.

Partager Exporter Réécrire



Demander aux concerné.e.s 😊

.....• Sonder en interne et à l'extérieur

- Réaliser une enquête auprès des salariés et une enquête auprès des clients, partenaires, acteurs du même écosystème ...
- Très nombreux outils propriétaires ou libres (Googleform, framaform,..), intégrés dans les outils d'équipe (teams, slack, element,...) ou directement dans les réseaux sociaux (Whatsapp, LinkedIn,...)



.....• Ecouter et évoluer

Si on demande un avis à quelqu'un qui a dédié du temps, on en fait qqc.

Analyse, rendre compte et agir

Remercier et informer des suites

Limites possibles :

- autocensure liée à la crainte de retour de bâton en cas de retours critiques
- manque d'informations partagées qui permettent d'avoir une vision d'ensemble (les personnels qui échangent peu en dehors de leurs équipes ou les sujets dits tabous, ex : rémunération)





Glassdoor est un site où les employés actuels et anciens employés d'entreprises évaluent leur environnement de travail de manière anonyme. C'est aussi une place de marché pour les offres d'emploi.



Gratuit d'utilisation pendant 24h ensuite il faut "contribuer" pour avoir 12 mois de gratuité

9 990 entreprises ayant une fiche

Le compte employeur gratuit permet d'accéder gratuitement à la gestion de votre profil d'employeur + possibilité de répondre aux avis en tant que représentant officiel de l'entreprise.



The screenshot shows the Glassdoor website interface. At the top, there are navigation links for 'Emplois', 'Entreprises', and 'Salaires', along with a search bar and a 'Rechercher' button. The main heading is 'Trouvez une entreprise qui vous convient' with a 'NOUVEAU' tag. Below this, there are three filter buttons: 'Équilibre vie pro/vie perso', 'Diversité et inclusion', and 'Rémunération et avantages'. A search bar at the bottom of the main section contains the text 'Vous pensez à un employeur en particulier ? Rechercher une entreprise' and a 'Rechercher' button.

The 'Découvrir les entreprises' section is active, showing a list of companies with their ratings and employee counts. The filters on the left include:

- Filtrez les entreprises:** 1-10 résultats sur 9990
- Entreprise:** Sélectionner une entreprise
- Lieu:** Sélectionnez un lieu
- Secteurs:** Ex. santé, Internet, éducation
- Intitulé du poste:** Sélectionnez un intitulé de poste
- Domaine:** (dropdown menu)
- Évaluations de l'entreprise par catégorie:** 4 stars et plus
- Évaluations des conditions de travail:** Culture et valeurs, Diversité et inclusion, Équilibre vie pro/vie perso, Rémunération et avantages, Opportunités professionnelles, Dirigeants
- Taille globale de l'entreprise:** 1-50, 51-200, 201-500, 501-1000, 1001-5000, 5001-10000, Plus de 10000, N'importe quelle taille

The company listings on the right include:

- IBM 4.0 ***: Plus de 10 000 employés · 37 emplacements. IBM donne vie à la puissance d'une stratégie ouverte de cloud hybride et d'IA pour nos clients et partenaires du monde entier.
- Google 4.3 ***: Plus de 10 000 employés · Siège social à Mountain View, États-Unis. Notre entreprise accueille des personnes issues d'horizons divers et aux expériences et points de vue différents.
- Microsoft 4.2 ***: Plus de 10 000 employés · 60 emplacements. At Microsoft, our mission is to empower every person and every organization on the planet to achieve more.
- L'Oréal 4.1 ***: Plus de 10 000 employés · 31 emplacements. L'esprit d'entreprise et la créativité audacieuse sont omniprésents chez L'Oréal.
- Orange 4.0 ***: Plus de 10 000 employés · 25 emplacements. Orange est l'un des principaux opérateurs de télécommunication et de services numériques dans le monde.
- Apple 4.1 ***: Plus de 10 000 employés · 25 emplacements.

Le recrutement

70% des entreprises déclarent utiliser les réseaux sociaux pour leur activité de recrutement et de gestion de talent via FocusRH

ACTION
PLAN



Les bonnes pratiques de recrutement

Sur son site internet

Créer une page dédiée au recrutement :

- meilleur référencement
- suivi spécifique des metrics

Faciliter les candidatures spontanées :

- formulaire de contact
- mail dédié recrutement@blabla.fr ou candidat@blabla.fr

C'est le moment de dire qui vous êtes 😊

Avec le digital tous les formats sont possibles : articles, blog, illustrations, interviews, vidéos, graphiques, podcast,...

Modalités de recrutement

- Plateforme de dépôt et de gestion des offres d'emploi : Indeed, HelloWork, Monster, France Travail...
- Donner accès à du contenu et informer sur le processus !
- Proposer de postuler via une vidéo de candidature ?
- Demander des feedbacks aux candidats ?



Les bonnes pratiques de recrutement

Sur les réseaux sociaux

amplificateur de diffusion qui donne accès à davantage de profils

gestion réactive de la relation aux candidats par un contact plus direct et immédiat

faire découvrir son métier et son secteur d'activité avec une expression plus large et détendue



- Choisir les RS adaptés à votre stratégie de recrutement
- Préparer le message !
- S'assurer d'une qualité minimale de votre production cf Café-Outils #61 Montage et sous-titrage vidéo
- avoir un profil à jour et attractif : les bons mots clés, une photo, un résumé engageant et préciser sa spécificité
- Faire vivre son profil même hors des phases de recrutement



Le plus grand réseau social pro

> 1 milliard de membres

nombre d'utilisateurs continue d'augmenter

+ 3 nouveaux membres / seconde

L'intérêt pour les entreprises

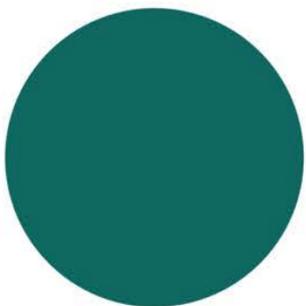
- veille des actualités de son secteur
- communiquer sur ses services et produits
- se positionner sur un marché et prospecter
- visibilité et référencement
- recrutement de salariés

Page ou profil LinkedIn ?

Un profil met en valeur votre parcours et votre expérience pro (individu) tandis qu'une Page établit la présence de votre organisation sur LinkedIn.

- obtenir de la visibilité sur les personnes qui suivent votre structure
- leur permettre d'interagir avec les contenus qui y sont publiés
- suivre les statistiques
- publier des offres d'emploi et gérer les candidatures

The screenshot displays the LinkedIn interface for a page named 'Cédille' with 1528 subscribers. The page is set to public. The main content area shows a carousel of posts, including a survey titled 'Les entreprises & les tiers-lieux- Enquête IFOP' and a celebratory post for 'Le 8 Fablab Drôme FabLab fête ses 10 ans'. The right sidebar features 'Actions du jour' (Today's actions) with tips on gaining time through content sharing and promoting popular content. Below this is the 'Gérer les posts récents' (Manage recent posts) section, which includes a 'Booster' button for each post. At the bottom, there are two sections: 'Étendez votre portée' (Extend your reach) with an 'Ajouter admin' button, and 'Assurez un suivi des performances' (Ensure performance tracking) with a dashboard showing 41 appearances in searches (down 16.3%), 3 new subscribers (up 50%), 1122 post impressions (up 109.7%), and 5 page visitors in the last 7 days.



1. Page entreprise

Rédiger une description de votre structure et une photo

2. Fonction de recherche avancée

Indiquer des mots clés du poste à pourvoir

Utiliser des filtres de recherche

3. Solutions payantes : Recruiter et Recruiter Lite

“Recruiter Lite vous aide à trouver les bons candidats en élargissant votre vivier de talents et en proposant des filtres de recherche qui mettent en avant les meilleurs candidats selon vos besoins spécifiques.”

4. Premier contact

Inviter le profil pertinent à suivre votre page ou lui envoyer un message (InMail). Si possible un message personnalisé plutôt qu’un texte bateau qui donne la sensation de spam 😊

The screenshot shows the LinkedIn Recruiter homepage. At the top, there is a navigation bar with the LinkedIn logo, 'Talent Solutions', and links for 'Produits', 'Comparaison de produits', 'Ressources', 'Espace client', 'Support', and 'Contactez-nous'. The main heading is 'Recruitez rapidement les bons candidats'. Below this is a video player showing a woman smiling at a laptop. A text box below the video says 'Découvrez un outil de recrutement puissant, conçu pour les entreprises qui recrutent ou qui se développent en permanence.' There are two buttons: 'Contactez-nous' and 'Comment ça marche ?'. Below the video, there are four statistics: '3 sur 4 de nos membres sont basés en dehors de la région parisienne*', '+60% Les recruteurs utilisant les data LinkedIn sur les compétences ont 60% plus de chance de recruter*', '4 sur 5 des membres de LinkedIn sont à l'écoute de la bonne opportunité d'emploi*', and '90% de la population active française est sur LinkedIn*'. The bottom of the page has the heading 'Votre processus de recrutement avec Recruiter'.

Votre processus de recrutement avec Recruiter

Rechercher +	Contacteur +	Gérer +	Analyser +
-----------------	-----------------	------------	---------------

Intéragissez rapidement avec vos candidats préférés.

Personnalisez ou réutilisez les modèles de messages InMail pour échanger avec les profils listés.

D'autres outils de suivi informent automatiquement les candidats lorsque vous avez lu leur CV, lorsqu'un poste a été pourvu, et bien plus encore.

[Voir plus](#)

The screenshot shows the LinkedIn Recruiter interface. On the left, there is a sidebar with a list of candidate profiles. The main area is titled 'Messages d'absence' and has a toggle switch set to 'Activé'. Below the toggle, there are fields for 'Date de début' (1/1/2023) and 'Date de fin' (1/1/2023). There is a text area for the message: 'Je suis actuellement absent et répondrai à votre message à mon retour'. The character count is 0/200. At the bottom, there are icons for home, search, and notifications.



L'authenticité est impérative

Cohérence

Si le discours porté par l'entreprise est en décalage avec les actes ou les autres éléments à disposition sur le net (ou dans la vraie vie!), cela crée du flou voire... du doute

Quand il y a un doute...

Les internautes chercheront d'autres informations pour confirmer leur impressions au sujet de de votre organisation. Oups, il y a l'effet de Halo (cad que la 1ère impression qu'on se fait a une forte inertie dans l'esprit). D'où, la rubrique suivante

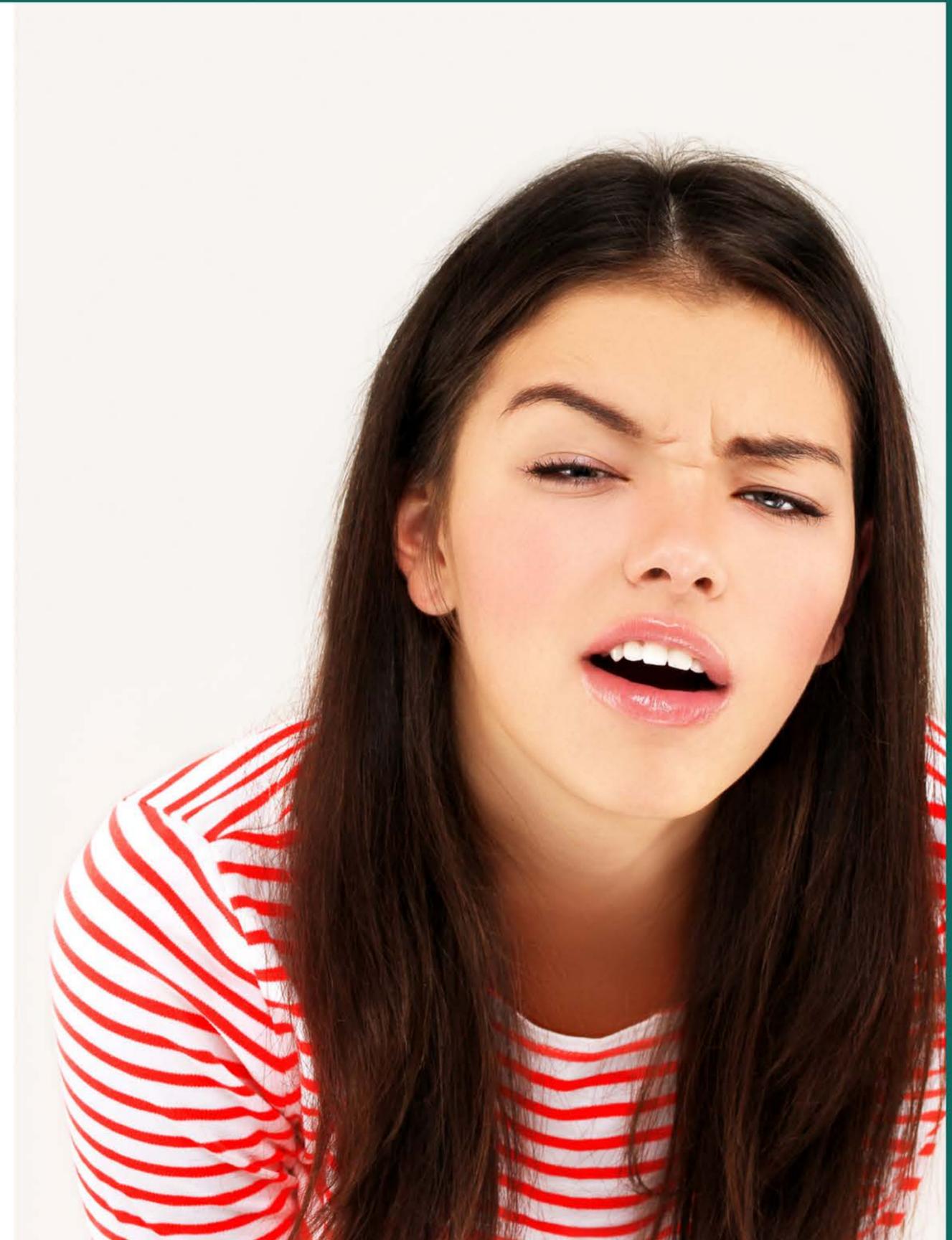
Bad buzz

Aïe, c'est ce qu'on ne veut surtout pas 😞

Il y aura des traces numériques

Admettre l'erreur, écouter, remédier et dire son évolution

Si grave, il y a des professionnels de la gestion de crise



Dé-montrer

70% des entreprises déclarent utiliser les réseaux sociaux pour leur activité de recrutement et de gestion de talent
via FocusRH



Le Moulin Digital - Espace de coworking & conseil numérique

4,8 ★★★★★ (48) · Espace de coworking à Alixan



Site Web

Itinéraire

Enregistrer

Partager

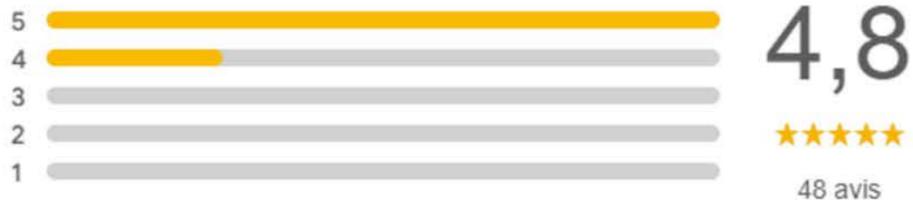
Appeler

Aperçu

Avis

Résumé des avis Google

Les avis ne sont pas vérifiés ⓘ



Fiche Google Business Profile

Vitrine qui apparaît en 1er dans les recherches
Collecte d'avis

- réassurance
- crédibilité
- confiance

Donnez à vos clients un lien pour évaluer votre établissement sur Google

Les avis permettent de gagner la confiance des clients, et aident la fiche de votre établissement à se démarquer dans la recherche et sur Maps

E-mail

WhatsApp

Facebook

Lien de l'avis

<https://g.page/r/CcKqT2szgtiiEB0/review>

L'influence

Quelques éléments



POLARITÉ

+ /- /neutre

QUANTITÉ

Volume

FRAICHEUR

Date

TENDANCE

La note



Prouver la cohérence

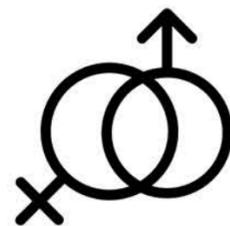
La communication interne et externe doivent être congruentes

.....● Informer régulièrement

sur les projets, réalisations, etc qui montrent un l'alignement valeurs, intentions, production, RSE, politique interne, soin apporter aux équipes

.....● Auditer, labeliser, certifier

crédibilité accrue si c'est un acteur externe qui permet d'objectiver vos démarches



Index de l'égalité professionnelle



Diversité

label AFNOR pour montrer son engagement pour la diversité en entreprise





- Mesure la perception des collaborateurs
- Distingue les organisations où il fait bon travailler via une Certification
- Publication annuelle de 3 palmarès :

Best Workplaces

Great Place To Work In Tech

Great Place To Work For Women



- ☛ outil d'amélioration continue
- ☛ support au dialogue interne
- ☛ amélioration de la communication interne
- ☛ attractivité pour les candidats



Célébrer !

-● ça fait du bien
-● fédérateur en créant du commun
-● valorise l'individu
-● donne la place à chacun.e
-● alignement pro/perso
-● encourage à poursuivre

RELIEF RELIEF, les tiers-lieux en AuRA
2943 abonnés
1 sem. •

MERCI MERCI 🥰 C'était un vrai beau moment tous ensemble ❤️
🥰 Merci à vous ! Pendant ces deux jours, vous avez fait vibrer les Grandes Voisines de vos rires, vos réflexions, doutes, controverses, envies, solutions et désirs pour l'avenir. Il y a désormais de nouvelles pierres à cet édifice collectif.

💜 Merci à toute l'équipe des Grandes Voisines pour leur super accueil, ces 2 jours ont été faciles grâce à vous ! n'est-ce pas [Stefan VANEL!](#)

💚 Merci aux invité.e.s venu.e.s partagé leurs expériences et visions : [Baptiste Ridoux](#), [Françoise Blanchard](#) et [Claire Roso](#) et aux partenaires qui ont fait le déplacement [Lise DARY Priscille Ebrard Armelle LACHARME](#) et [Charlotte Lestienne](#)

💙 Merci à tous les animateurs d'ateliers, codev et prototypages : ils sont très nombreux leurs noms sont en commentaires 🙌

💛 Merci à l'incroyable équipe d'organisation qui n'a pas chômé pour construire ce séminaire [Camille Chowah](#), [Aliénor Biosse Duplan - Spillmann](#), [Loraine Machado](#), [Arnould JODRY](#), [Sylvain Couture](#) et [Marie Massiani](#) et tout.e.s les super bénévoles [Anne-Sophie SIRGUE](#), [Cyrille Garbit](#), [Florence TITH](#), [Rose Guinard](#), [Tanguy Armand](#),...! 🔥 🔥

💖 Merci aux membres du CA qui jouent un rôle essentiel pour l'association

Bref, merci à tout.e.s d'avoir fait tiers-lieux ensemble !

NB : la photo a été prise le matin du 2ème jour 🥰

RELIEF le séminaire
Collectif des tiers lieux
d'Auvergne Rhône-Alpes

13-14 février 2025
aux Grandes Voisines

MERCI

avec Plateau Urbain et 7 autres personnes

Vous et 81 autres personnes 4 commentaires · 3 republications

Réactions

+74

[J'adore](#) [Commenter](#) [Republier](#) [Envoyer](#)

[Bien mérité](#) [Bonne chance](#) [Bon travail](#) [C'est super](#) [Bien joué](#)

Racontez-lui ce que vous avez aimé...

Les plus pertinents

Aliénor Biosse Duplan - Spillmann · 1er · 1 sem
Consultante études et développement de projets // Médiatrice numérique...
Des très bons souvenirs. Merci aux participants d'avoir joué le jeu et fait vivre les reliefs de nos lieux!
J'aime · 3 | Répondre

RELIEF, les tiers-lieux en AuRA · Auteur · 1 sem
2943 abonnés
Un grand merci aux animateurs des ateliers du vendredi [Aliénor Biosse Duplan - Spillmann](#) [Loraine Machado](#) [Arnould JODRY](#) [Anne-Sophie SIRGUE](#) [Cyrille Garbit](#) [Sylvain Couture](#)
J'aime · 8 | Répondre

RELIEF, les tiers-lieux en AuRA · Auteur · 1 sem
2943 abonnés
Un grand merci aux animateurs des ateliers du jeudi [Maëlle Nègre](#), [Virginie Clair](#), [Hugo VANNIER](#), [Romain Bidot](#), [Bony Chatagnon](#), [Roxane Schultz](#), [Florence Riesser](#), [Thibault Berlingen](#), [Mallory Carlu Gérémie](#), [Ioic Hauser](#), [Rieul Techer](#), [Yoann Duriaux](#) [Antoine Gandolfo](#) [naomeh Mercier](#) 🥰 🙌 [Mélanie Clidière](#) [Jérémy Virgo](#)
J'aime · 10 | Répondre

Le BOB "Bâtiment Ouvert aux Bifurcations" (modifié) 1 sem
441 abonnés
Encore un très joli séminaire, plein d'échanges, de partages et de débats pour lequel le BOB était heureux de prendre part ! Merci à toute l'équipe de RELIEF et des Grandes Voisines pour cet accueil et cette orga fluide, instructive et collégiale ❤️
J'aime · 1 | Répondre

Epanouissement personnel & Personal branding



La grande tentation : faire des salariés les premiers ambassadeurs

- partage des points forts de l'entité et communication interne des messages-clés
- encouragement au témoignage, au relais d'information de la communication institutionnelle
- recommandation auprès de leurs réseaux
- nul n'y est obligé et cela peut-être contre-productif (cf authenticité)

Epanouissement et intérêts individuels



Si le salarié a une image de sa structure génératrice de fierté et mobiliser en donnant du sens, il va partager de lui-même des contenus en lien direct ou indirect avec son organisation.

La fierté de s'afficher et le souhait de produire du contenu sur les réseaux sociaux vont de pair la légitimité à prendre la parole et à se sentir soutenu.

- *Culture du feedback / prise d'initiative*
- *Reconnaissance professionnelle individuelle vs captation & anonymat*



Il peut alors y avoir une convergence d'intérêt
L'expression est alors gagnant-gagnant

Personal branding

- Usage du “je” et du “nous”
- Expression personnelle et sincère qui utilise les sentiments
- Parfois mention explicite de la structure
- L’employeur est valorisé car il est le contexte de la situation d’épanouissement
- Identification des contextes et compétences mobilisées

Pauline Metton • 1er
Directrice SPL La Fruitière Numérique
1 mois • 🌐

Grâce à mon travail au sein de [La Fruitière Numérique](#), j'ai l'opportunité et la chance de pouvoir former d'autres porteurs et porteuses de projets de tiers-lieux.

C'est une expérience tellement enrichissante que de pouvoir transmettre son savoir-faire et ses expériences ; de se mettre quelque part à nu devant ses propres échecs, doutes mais aussi réussites.

J'avais renoncé à enseigner en dernière année de Licence et me voilà formatrice, dans une posture de transmission et de partage.

Je goûte tous les jours le bonheur que c'est de s'accomplir, de se réaliser et de s'épanouir dans son travail.

Merci aux réseaux [Sud Tiers-Lieux](#), la [Coopérative Tiers-Lieux](#) et [RELIEF, les tiers-lieux en AuRA](#) pour leur confiance ❤️

Merci également aux autres formateur.ice.s qui font partie de cette belle aventure et avec qui je prends un immense plaisir à travailler et me former aussi ;)

[Guillaume Doukhan](#) [Carol Giordano](#) [Esther Loubradou](#) [Ronan](#) ∞ [Devaux](#)
[Françoise Lacotte](#) [Nicolas Geiger](#) [Mélanie Clidière](#) [Marie Massiani](#) [Clémence Vialeron](#) [Delphine Scipion](#)

#tierslieu #formation #transmission #fabriquedeterritoire

RELIEF, les tiers-lieux en AuRA
2 943 abonnés
1 mois • Modifié • 🌐

1ère fois 🚀 L'équipe pédagogique presque au complet s'est réunie pour peaufiner les réglages de la formation "Piloter un Tiers-Lieu", pour répondre encore mieux au développement des compétences des stagiaires de la ... plus



Jean-Philippe FALAVEL ⚡ • 1er
Transformation digitale et innovation | Conseil - Formation | Numéri...
1 mois • 🌐

Quand on réalise un événement avec 500 visiteurs... ça met la pression... 😓
C'est ce que j'ai pu ressentir cette semaine lors du forum Tech Job Connect 2025 sur les métiers du numérique
Heureusement, on était plusieurs partenaires à l'organiser.
Heureusement, ces structures étaient représentées par des hommes et des femmes partageant le même objectif: que les visiteurs (collégiens, lycéens, étudiants et tous les professionnels) repartent avec un truc en plus (des contacts, des infos, des découvertes ou... un emploi ! 🚀)
Heureusement, ces co-organisateur.s avaient le sourire et cherchaient celui des participants
Ce sourire, je l'ai vécu lors de la conférence de fin sur les tendances du numérique: ça fait beaucoup de bien 🙌🙌🙌

Allez... je vous vois... là... maintenant... 🙌 vous faites un ptit sourire...? 😊

Spéciale dédicace à [Marie](#), [Chantal](#), [Elise](#) pour l'énergie positive et la capacité d'organisation
Bravo à [Annabelle](#) pour tous les "oui" et les "pas de problème" dans la gestion des imprévus
Merci aux partenaires organisateurs: [France Travail](#) ([Andie-Léanne](#), [Nathalie](#), [Soline](#) et les autres... 😊), [CMQ IED_AURA](#) ([Emilie](#), [Sabri](#), [Leïna Taoussi](#) et les autres... 😊)
Et aux soutiens [Valence Romans Agglo](#) - [Sylvain](#), [Auvergne-Rhône-Alpes Orientation](#) - [Stephanie](#)



avec [Jarl Helin](#) et 2 autres personnes

115 19 commentaires • 3 republications

Les ambassadeurs digitaux

Certaines personnes ont une capacité à produire des récits et des contenus en ligne qui suscitent l'intérêt et l'engagement



 **Martina Fuga**  • 3e et +
Diversity, Equity, Inclusion | LinkedIn Top Voice for Social Impact | Activist | Writer | Speaker
Milan
8 k abonnés
[Voir mon blog](#)

 **Dr. Sertaç Doğanay**  • 3e et +
Teknoloji ve Sürdürülebilirlik İletişimcisi  LinkedIn Top Voice
Turquie
Entreprise actuelle : LinkedIn Top Voice chez LinkedIn
227 k abonnés
[Voir ma newsletter](#)

 **Quentin Guyon**  • 2e
Product Owner | Part-time CMO | Top Voice Finance
Paris
4 k abonnés • Dorian Mouton est une relation en commun
[Accéder à mon site web](#)

 **João Pedro Paes Leme**  • 3e et +
CEO and co-founder at Play9 | LinkedIn Top Voice | Bloomberg's 500 most influential people in...
Rio de Janeiro, RJ
9 k abonnés

 **Alessandro Megaro**  • 3e et +
HR Director | LinkedIn Top Voice 2023 | HR Teacher | Industrial Relations | Learning and...
Rome
11 k abonnés

- Ils sont relais d'influence
- Ils deviennent eux-mêmes des marques
- Ils sont plus visibles et donc plus facilement démarchés par d'autres structures
=> bien gérer le offboarding + boomerang

- 👉 nécessite de la régularité et du temps !
- 👉 renouvellement (contenus, angles et formats)
- 😊 rien n'est acquis alors il faut tester

Osez vous lancer !
Vous avez la main sur votre marque employeur,
prenez là 😊



Témoignage de  PONANT
Technologies

SARAH

BARTHELEMY





in **FORMATION**
BOOSTEZ VOTRE
UTILISATION DE
LINKEDIN

vendredi 21 mars 2025

LE MOULIN
DIGITAL



Un pitch
PRESQUE
parfait #28

VENDREDI 11 AVRIL
12H - 13H30
RENDEZ-VOUS
CHEZ **BURO Club**

LA FRENCH TECH
ALPES
valence romans
AGGLO

Pitch Presque Parfait #28 : édition spéciale chez Buro Club | La French Tech Alpes Valence-Romans
Événement La French Tech
[OpenAgenda](#)

LE MOULIN
DIGITAL

<https://urlz.fr/pTbq>



**POUR VOUS ABONNER À
LA NEWSLETTER MENSUELLE
DU MOULIN DIGITAL ;-)**

<https://landing.mailerlite.com/webforms/landing/p6w3mo>

MERCI ET À BIENTÔT !



Ça vous a plu ?
Dites-le à tout le monde
via les avis Google !



contact@lemoulindigital.fr



04 75 83 50 58

LE
MOULIN
DIGITAL



La Région
Auvergne-Rhône-Alpes



Cofinancé par
l'Union européenne

Resource Page

