

DEVELOPPER LA MARQUE EMPLOYEUR : ATTIRER ET FIDELISER

PROFIL DE L'ÉQUIPE

3 à 4 étudiants

INSTITUTION PARTENAIRE

Etablissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles
Au sein de la Direction des Ressources Humaines, service des parcours professionnels et de la modernisation RH
Etablissement public administratif sous la tutelle du Ministère de la culture
RP 834 – 78 008 Versailles Cedex
www.chateauversailles.fr

PERSONNE RESPONSABLE DU PROJET

Lucie Tacheau, chef du service des parcours professionnels et de la modernisation RH,

PRESENTATION DE L'INSTITUTION & CONTEXTE DU PROJET

L'Établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles (EPV), sous tutelle du ministère de la culture comprend un effectif d'environ 1000 agents exerçant notamment les métiers suivants : accueil et surveillance, développement culturel, sécurité, métiers d'art dans les ateliers muséographiques ou les jardins, activité scientifique, gestion administrative, conduite de travaux, maintenance des locaux...

L'Établissement a pour mission :

- La mise en valeur et la présentation au public de ses biens culturels et collections ;
- L'accueil du plus large public, le développement de sa fréquentation ;
- Le développement de la connaissance du château, du musée, du domaine et de leurs collections ;
- La conception et la mise en œuvre des actions d'éducation et de diffusion visant à assurer l'égal accès de tous à la culture.

Si le prestige de l'établissement constitue un indéniable atout pour recruter des profils intéressants, force est de constater que l'éloignement géographique de Paris peut constituer un frein, notamment pour le recrutement des titulaires du ministère alors même que la possibilité de recruter des contractuels est aujourd'hui restreinte. Par ailleurs, l'enjeu est non seulement d'attirer des profils porteurs mais de les pérenniser dans leur emploi.

Beaucoup d'actions très positives sont mises en œuvre pour assurer aux agents des conditions de travail sécurisées et enviables : locaux, places en crèche, restauration collective, mutuelle et prévoyance attractives, action sociale, logement, association du personnel, outils de communication interne, actions de reconnaissance de l'établissement vis-à-vis de ses agents (conférences, cadeau de fin d'année, festivités).

Cependant, ces actions ne sont ni valorisées ni visibles.

Un premier travail a été réalisé par deux étudiantes de HEC en janvier 2019. Il visait à définir les enjeux de la marque employeur, établir un benchmark et faire des propositions de structuration de la marque employeur pour l'établissement.

CONTENU PEDAGOGIQUE DU PROJET

Le travail des étudiantes de HEC doit être poursuivi pour une formalisation de la marque employeur Château de Versailles en 2020.

Des entretiens ont été réalisés sur un panel de seulement 10 agents. Il serait intéressant d'élargir le nombre de personnes interrogées afin d'obtenir une meilleure perception de leur ressenti au travail qui concoure au développement de la marque employeur.

Les étudiants de Sciences Po pourront par la suite proposer des actions et une méthode visant à formaliser cette marque employeur (volet attraction/recrutement d'une part et fidélisation des agents en interne d'autre part).

Il leur sera également demandé de planifier les différentes étapes du projet et d'en définir les acteurs.

Un groupe de travail réunissant les chefs de service/directeurs des différentes directions pourra ensuite être mis en place pour prioriser ces actions. Enfin, les étudiants seront associés à la réalisation de certaines actions.

RESULTATS ET PRODUITS ATTENDUS

Le format et support de travail de restitution pourront être discutés entre l'établissement et les étudiants. La méthode de design thinking est fortement recommandée et pourra leur être présentée dès le début du projet.

Des productions intermédiaires seront demandées pour le suivi du projet. Elles pourront revêtir des formes variées (logigramme, photo, video, texte...).

CALENDRIER DU PROJET

Mi-septembre-octobre : présentation de l'établissement, du contexte, du projet et de la méthode Novembre : réalisation et synthèse des entretiens avec le personnel de l'établissement

Décembre : mise en place du plan d'actions, planification et acteurs

Janvier : lancement du ou des groupes de travail en interne et production des restitutions Février-mars-avril : réalisation de certaines actions

Avril-début mai : présentation du projet, du point d'étape et de son développement à venir.

METHODOLOGIE

Un point d'étape sera établi à minima tous les 15 jours durant 1h avec la chef du service des parcours professionnels et de la modernisation RH. Sur demande des étudiants, il pourra être fait toutes les semaines. La directrice des Ressources Humaines recevra également les étudiants une fois par mois.

Ces derniers pourront être associés au CODIRH, au groupe de travail inter-direction ainsi qu'aux restitutions devant la Présidence et l'Administration générale.

LOGISTIQUE

Les étudiants auront accès à la salle des Projets collectifs à Sciences Po, munie d'un ordinateur, d'un écran plasma, d'une imprimante et d'un téléphone.

Une salle de réunion munie d'un écran de projection et paperboard sera systématiquement fournie. Une salle informatique pourra également être mise à disposition certains jours.

Une session informatique sera créée par étudiant.

Tous les contacts des agents de l'établissement seront communiqués.

Les contacts d'autres établissements publics ou entreprises pourront également être précisés si besoin pour le projet.