

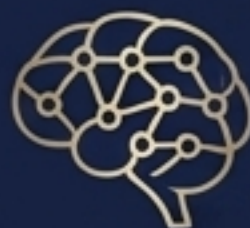
NÉOVISTA

TRANSFORMONS DEMAIN

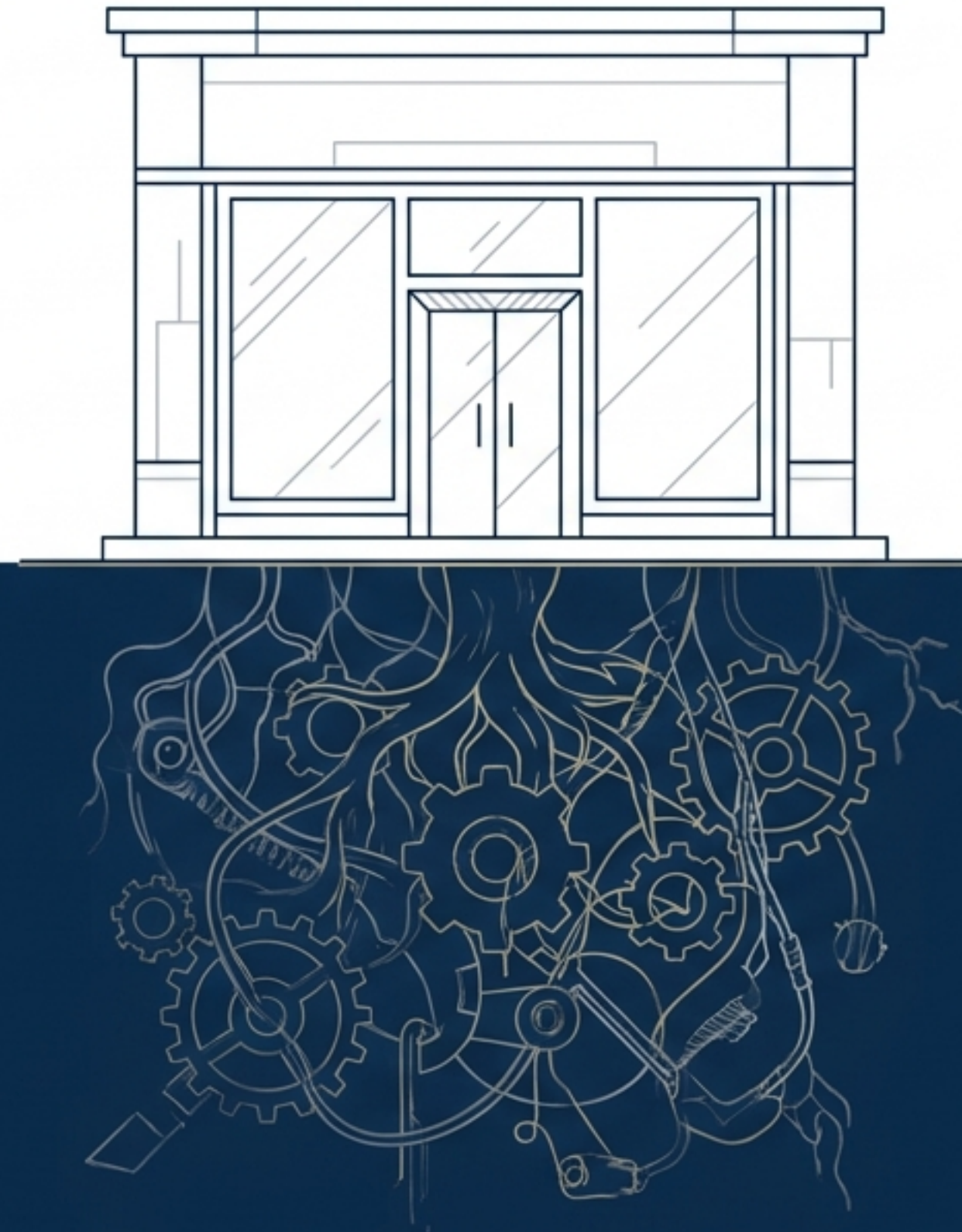
LIVRE BLANC EXPERT

Marque employeur : du récit affiché au récit vécu.

L'approche neuro-organisationnelle pour aligner
culture, management et promesse RH.



Stratégie & Neurosciences Appliquées



De l'extérieur, tout fonctionne. Les offres d'emploi sont publiées, les valeurs sont affichées dans les couloirs, les campagnes de recrutement sont fluides. C'est votre vitrine.

Une marque employeur crédible repose sur une architecture invisible : **l'alignement strict entre ce que l'entreprise dit, ce qu'elle vit, et ce qu'elle prouve.**

Mais sous la surface, un appel discret se fait entendre. Une fatigue managériale, des départs inexpliqués, une culture que l'on dit forte mais que les collaborateurs ne ressentent plus. Bouger n'est pas s'aligner. Communiquer n'est pas relier.

Chapitre 1 : Le Récit Affiché (Ce que l'entreprise dit d'elle-même)



Situation

L'affiche dans le couloir.

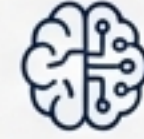
L'entreprise publie fièrement "Confiance et Autonomie" sur son site carrière. Le discours est séduisant, lisse, et conçu pour attirer les talents à tout prix.



Stratégie

Le récit officiel.

Avant d'être une réalité, la marque employeur est souvent une projection. C'est la carte, pas le territoire. Elle indique la destination souhaitée, pas l'état du terrain.



Neurosciences

Le circuit de la Dopamine.

Le cerveau humain a besoin d'histoires pour s'orienter. Un récit ambitieux déclenche la dopamine (l'élan), créant une attente forte chez le candidat.



Application RH

Le risque de la sur-promesse.

Une promesse externe attractive fait briller l'entreprise, mais si elle ne repose que sur le marketing, elle attire les talents sans jamais les fidéliser.



Question Miroir

Notre récit officiel décrit-il la réalité de ce que nous sommes, ou uniquement ce que nous aimerions être ?



Piste d'Action

Auditez les 3 mots-clés de votre communication RH. Demandez à vos derniers recrutés s'ils les ont ressentis lors de leur premier mois.

Chapitre 2 : Le Récit Vécu (Ce que les collaborateurs ressentent vraiment)



Situation

Le bruit de couloir.

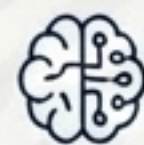
"Ici on parle d'agilité, mais pour valider un budget de 50€, il faut trois signatures."
L'expérience quotidienne contredit l'affiche du couloir.



Stratégie

La culture invisible.

Une entreprise est traversée par un récit vécu : celui que les collaborateurs se racontent à la machine à café, dans les silences, et face aux décisions sous pression.



Neurosciences

La Neuroplasticité.

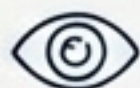
Le cerveau humain apprend par l'expérience vécue et répétée, pas par les discours. L'habitude structure les circuits neuronaux bien plus qu'une charte de valeurs.



Application RH

L'expérience vérifiable.

La culture d'entreprise n'est pas ce que la direction déclare, c'est ce que les collaborateurs respirent et répètent face à l'urgence.



Question Miroir

Que diraient nos collaborateurs de nos valeurs s'ils n'avaient absolument rien à perdre ?



Piste d'Action

Identifiez le 'signe faible' le plus récurrent de ces 6 derniers mois (turnover inexpliqué, silence en réunion) et traitez-le comme une donnée stratégique.

Chapitre 3 : L'Écart Invisible qui Détruit la Confiance



Situation

La démission surprise

Un talent clé quitte l'entreprise en invoquant un "manque de sens" ou un "désalignement avec les valeurs". La direction est surprise.



Stratégie

La Caverne organisationnelle

C'est la zone d'évitement. L'écart béant entre ce que l'on vend aux candidats et ce que le management exige au quotidien.



Neurosciences

L'alerte systémique

Face à cet écart, le cerveau collectif perd ses repères. Le manque de cohérence crée un environnement perçu comme imprévisible et cognitivement coûteux.



Application RH

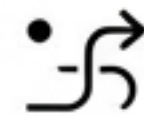
L'érosion du lien

La perte de crédibilité détruit l'engagement beaucoup plus vite et plus profondément qu'une erreur de stratégie commerciale.



Question Miroir

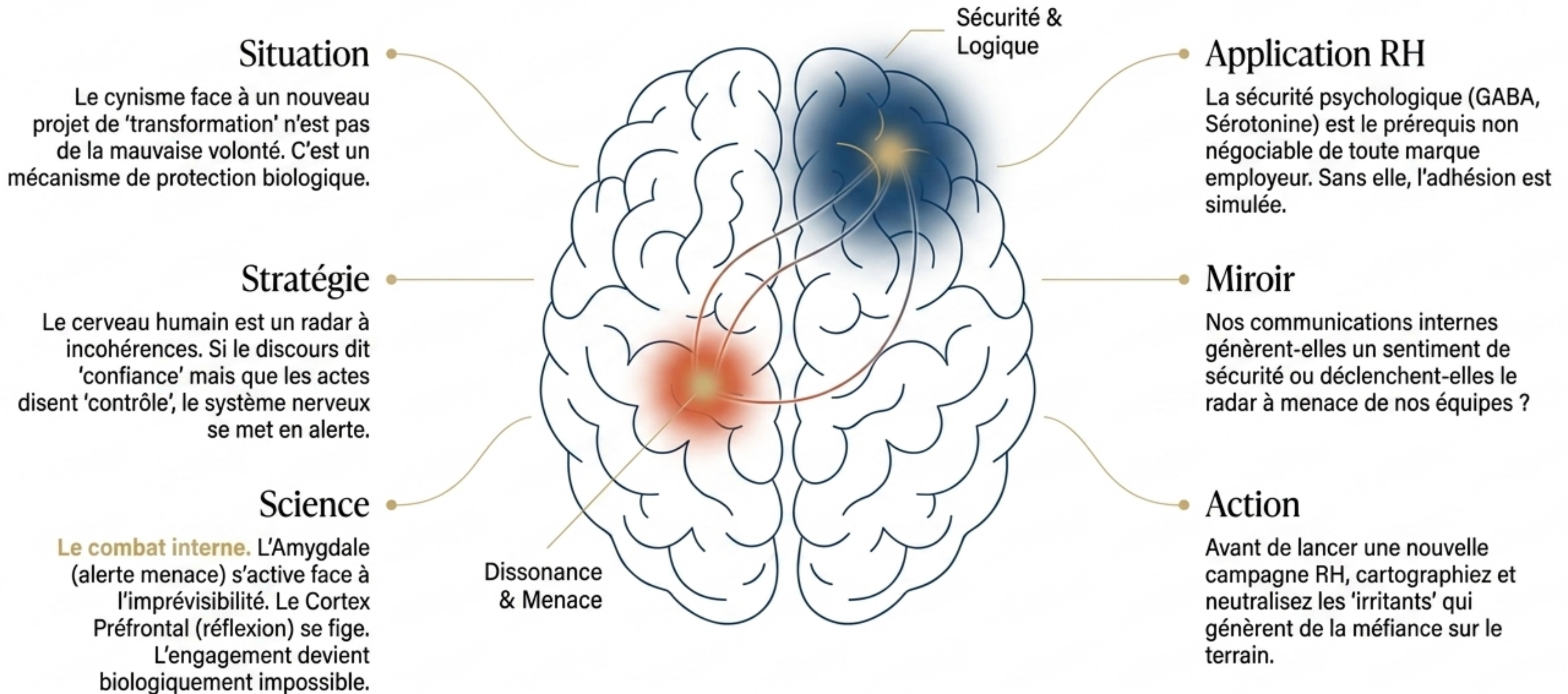
Quelle vérité sur nos incohérences internes évitons-nous soigneusement d'aborder en réunion de direction ?



Piste d'Action

Organisez une session "sans filtre" pour lister explicitement les contradictions vos process actuels et vos valeurs affichées.

Chapitre 4 : Pourquoi le cerveau détecte l'incohérence



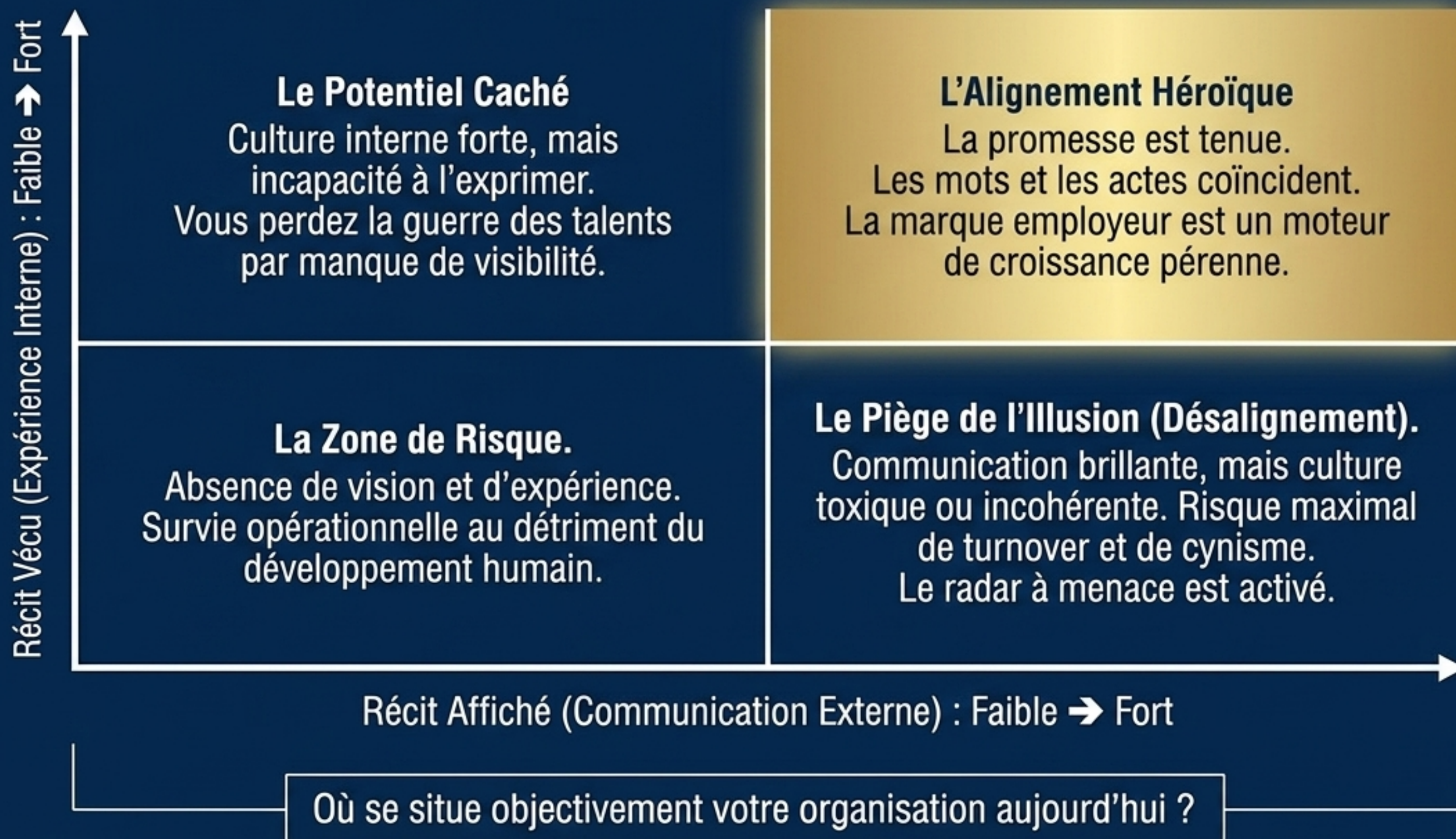
Chapitre 5 : Aligner Culture, Management, Communication et RH



Chapitre 6 : Transformer la promesse employeur en expérience vérifiable



Auto-diagnostic : Votre récit employeur est-il crédible ?



La marque employeur n'est pas une vitrine. C'est une vérité organisée.

L'entreprise héroïque n'est pas celle qui prétend être parfaite.
C'est celle qui accepte de se transformer avec lucidité, courage et cohérence.

Une marque employeur ne se
décrète pas. Elle se ressent, se vit,
se vérifie et se prouve.

Aligner votre culture, votre management et votre communication n'est plus une option de confort.
C'est la condition absolue de votre performance durable.



Franchissez le seuil avec NEOVISTA.

Ne laissez plus l'écart entre votre récit affiché et votre récit vécu détruire la confiance de vos équipes. Nos experts en stratégie et neurosciences appliquées vous accompagnent pour bâtir un environnement où vos collaborateurs s'épanouissent et votre entreprise rayonne.

Passez à l'action : Le Diagnostic d'Alignement.

Analysez concrètement l'écart entre votre culture interne, votre management et votre expérience collaborateur.

**Prenez rendez-vous
(RDV découverte 30 min gratuit)**



NEOVISTA - Transformons Demain
256 chemin du Bigout, 69210 Éveux



Tel : +33 6 50 19 17 26

Marque employeur • Communication • RH • Formation • ROI