



Marque employeur : promesse ou preuve.

**Pourquoi vos meilleurs talents
partent malgré vos efforts.**

Un guide NéoVista issu de la
bible Le Cercle d'Or.

**Stratégie & neurosciences
appliquées pour dirigeants et DRH.**

La question qui dérange.

Votre promesse employeur, si elle était lue par un collaborateur qui vient de quitter votre organisation après six mois, produirait-elle un sourire de reconnaissance ou un haussement d'épaules ?

L'écart entre le récit affiché (votre communication) et le récit vécu (la réalité du terrain) ne crée pas qu'une insatisfaction. Il détruit durablement la confiance.



Le constat : le mur des illusions

Vos efforts sont réels, mais les résultats stagnent.



L'attractivité en berne

50,1 %

des recrutements sont jugés difficiles (France Travail). Les candidats sont plus exigeants sur le sens et la cohérence.



Le départ prématuré

46 %

des employés ont envisagé de quitter leur emploi en 2024. Le vernis ne retient plus les talents.



Le désengagement silencieux

majorité

des collaborateurs sont présents mais indifférents (Gallup). Ils font leur travail au sens strict, mais ont retiré leur engagement émotionnel.

Le véritable coût de l'incohérence

La marque employeur n'est pas une dépense RH, c'est un centre de profit ou de perte.

7 000 € à 15 000 €

De perte par employé désengagé
chaque année (baisse de productivité).

30 % à 150 %

Du salaire annuel d'un employé perdu
pour recruter et reformer un talent clé.

+50 % à 100 %

D'augmentation des coûts de recrutement
face à une réputation employeur faible.

Jusqu'à 25 %

De perte de productivité globale
liée aux frictions internes.

La marque employeur n'est pas un slogan, c'est une preuve

L'erreur fondamentale est de traiter la marque employeur comme une campagne de communication.



La méthode classique

Le vernis (Ce qui s'écaille)

Un slogan brillant, des valeurs affichées sur les murs, des campagnes séduisantes.
S'effondre à la première crise.



L'approche NéoVista

Le bois massif (Ce qui résiste)

La traduction visible de votre « Pourquoi » dans l'expérience collaborateur. Les décisions fondatrices, les actes sous pression.

Ce que notre système nerveux décide avant nous

L'adhésion est évaluée biologiquement par le système nerveux avant tout calcul intellectuel.



-  1. **Sécurité psychologique** : L'environnement permet-il de parler ou de se tromper sans risque de représailles ?
-  2. **Justice perçue** : Les règles du jeu s'appliquent-elles à tous, ou y a-t-il des exceptions au sommet ?
-  3. **Cohérence** : Le cerveau capte instantanément l'incohérence entre un discours RH et l'attitude réelle du manager.

Ces réflexes qui détruisent votre crédibilité

Ce qui ne fonctionne plus face à des talents lucides :

- Les campagnes de charme déconnectées (vendre de l'autonomie dans un système micro-managé).
- Les avantages cosmétiques (confondre qualité de vie au travail et salles de jeux).
- La marque employeur déléguée au seul service RH.
- Le « culture washing » (afficher des valeurs interchangeables qui n'engagent à rien).

Acheter l'engagement avec des avantages périphériques masque le problème au lieu de le résoudre.

L'incohérence coûte plus cher que l'absence d'ambition.

L'alignement neuro-compatible : de l'intention à la preuve

Une marque employeur solide tient sur trois niveaux de cohérence :

1. La Promesse (Le Pourquoi)

Votre raison d'être authentique.
La cause qui oriente réellement
vos décisions.



2. Les Pratiques (Le Comment)

Vos principes directeurs.
La façon dont les managers
réagissent concrètement
sous pression.

3. Les Preuves (Le Quoi)

Les actions tangibles. Ce qu'on lit dans vos fiches de poste, vos parcours d'intégration et vos actes.

4 erreurs fatales de la transformation culturelle



1. Le changement par décret

Décréter de nouvelles valeurs par un email sans modifier les règles d'évaluation ou de promotion.



2. Ignorer le management intermédiaire

Le manager direct est le premier traducteur (ou destructeur) du Pourquoi de l'entreprise.



3. Confondre diagnostic et validation

Faire un audit interne dans le seul but de confirmer ce que la direction pense déjà, sans assurer la sécurité des réponses.



4. Chercher le basculement magique

Le cerveau ne bascule pas du jour au lendemain. La plasticité neuronale exige régularité et répétition.

Les leviers d'une transformation réussie

Où investir votre énergie pour redresser la barre ?



Le comportement sous tension

Former les leaders à réagir aux erreurs sans déclencher l'alarme du système nerveux de leurs équipes.

L'équité des processus

Assurer que les critères de promotion et de sanction sont transparents et s'appliquent à tous.

Le recrutement sur le Pourquoi

Évaluer l'adhésion profonde du candidat à votre raison d'être, au-delà de son CV technique.

Les boucles de feedback sécurisées

Créer des espaces où contester une décision ou remonter une anomalie est récompensé, pas puni.

Auto-évaluation : Votre marque employeur est-elle crédible ?

Posez-vous ces 5 questions sans concession.

1. Les décisions stratégiques récentes ont-elles été prises en respectant vos valeurs affichées ?

[Oui] / Non

2. L'allocation de vos budgets reflète-t-elle la raison d'être de l'entreprise ?

[Oui] / Non

3. Si l'on demandait à 10 collaborateurs de citer une preuve concrète de votre « Pourquoi », au moins 7 réussiraient-ils ?

[Oui] / Non

4. Les collaborateurs utilisent-ils spontanément le vocabulaire de votre raison d'être entre eux ?

[Oui] / Non

5. Intégrez-vous l'adhésion à votre vision comme critère éliminatoire dans vos recrutements ?

[Oui] / Non



Plus de deux « Non » ? Votre marque est perçue comme un vernis.

Comment nous réalignons votre organisation

La méthode NéoVista : stratégie, neurosciences et plan d'action.

Étape 1 : Diagnostic neuro-compatible

Étude des écarts réels entre le récit affiché (promesse) et le récit vécu (entretiens, analyse des freins inconscients).

Étape 2 : Stratégie et Séminaire de réalignement

Co-construction avec la direction. Redéfinition du socle (Pourquoi, Comment, Quoi) pour créer une cohésion naturelle.

Étape 3 : Déploiement sur 90 jours

Mise en action concrète. Optimisation RH, neuro-management et installation de nouvelles habitudes via la neuroplasticité.

Les bénéfices financiers et humains de l'alignement

La cohérence est le moteur de performance le plus puissant.

-50 %

Coûts de recrutement

(Et 3 fois plus de chances d'attirer des candidats de qualité).

-50 %

Baisse du turnover

(Grâce à une culture d'entreprise réellement alignée et vécue).

+20 %

Hausse de la productivité

(L'énergie ne se perd plus en frictions ou en méfiance).

Réputation

Une cohérence magnétique qui attire des clients et des partenaires alignés sur vos convictions.

Ne laissez plus l'incohérence coûter à votre entreprise

Évaluez scientifiquement votre alignement dès aujourd'hui.



► FAITES LE DIAGNOSTIC GRATUIT

Identifiez les failles invisibles de votre marque employeur en 5 minutes.

<https://survey.zohopublic.eu/zs/miBx5C>



► DÉCOUVREZ L'OFFRE NÉOVISTA

Explorez le programme complet « Le Réalignement Neuro-Compatible ».

<https://www.neo-vista.fr/fiche-produit/le-realignement-neuro-compatible/>

Allez plus loin avec nos **ressources expertes**

NéoVista vous accompagne dans toutes les dimensions de la transformation.



NÉOVISTA
TRANSFORMONS DEMAIN



La Bible NéoVista : « Les entreprises en croissance, les neurosciences de l'alignement organisationnel »



Notre Plaque Corporate : Découvrez nos solutions en Communication, RH, Commercialisation et Formation.



Le Club NéoVista : Rejoignez une communauté de dirigeants engagés dans la transformation durable.