

BTS SAM

Studyrama.com

Session 2025

Épreuve : **Collaboration à la gestion
des ressources humaines**

Durée de l'épreuve : 4h

PROPOSITION DE CORRIGÉ

Le crédit national français

Éléments de correction

PARTIE I : DIAGNOSTIC RELATIF A LA GESTION ET AU MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Travail à faire

Présentez de manière structurée dans un rapport argumenté :

- **Votre diagnostic** relatif à la date à l'adaptation des ressources humaines du CNF Nord-Est aux évolutions qui affectent le secteur bancaire.
- **Les propositions de solutions** en relation avec votre diagnostic. Vous apporterez les justifications nécessaires à la prise de décision.

CNF Nord-Est

De : Akira Zaied, Office Manager

A : Julien Dugain, Directeur des Ressources Humaines

RAPPORT

Le CNF Nord-Est face aux évolutions du secteur bancaire

Introduction

Depuis plusieurs années, le secteur bancaire français est confronté à de profondes mutations technologiques et sociétales, accélérées par la digitalisation, la montée des néo-banques et l'évolution des attentes des clients, notamment de la génération Z. Le Crédit National Français (CNF), à travers ses 39 caisses régionales, est directement concerné par ces changements. Le CNF Nord-Est, qui emploie 2099 salariés et dessert plus de 523 000 clients, doit impérativement adapter sa gestion des ressources humaines pour garantir sa compétitivité, son attractivité et la fidélisation de ses talents.

Problématique : Comment adapter les ressources humaines du CNF Nord-Est aux transformations du secteur bancaire afin de faire face à la baisse d'attractivité des métiers de conseil en agence, à l'augmentation du turn-over et à la montée en puissance de la digitalisation ?

Annonce du plan

I. Diagnostic RH – CNF Nord-Est

1. Évolution des métiers bancaires et digitalisation

Transformation des métiers et montée en compétence insuffisante

La digitalisation transforme en profondeur le métier de conseiller bancaire. Celui-ci est de moins en moins tourné vers des opérations courantes largement automatisées et de plus en plus centré sur la relation client personnalisée, le conseil stratégique et la gestion de projets financiers. Cette évolution implique des compétences nouvelles, notamment dans les domaines techniques, mais aussi relationnels et humains.

Or, l'investissement en formation ne suit pas cette dynamique : en 2024, seulement 4 % de la masse salariale est consacrée au développement des compétences des conseillers, alors que l'objectif affiché pour 2027 est de 7 %. Ce sous-investissement freine la professionnalisation nécessaire pour faire face à la montée en complexité des métiers. Il contribue à l'insatisfaction professionnelle exprimée par les collaborateurs, qui se sentent insuffisamment armés pour répondre aux nouvelles attentes des clients.

Constats

- La transformation numérique modifie profondément le rôle des conseillers bancaires : ils passent de gestionnaires de produits à accompagnateurs de projets clients avec un rôle plus relationnel et technique (cf. Annexe 5).
- La digitalisation réduit le besoin de contact physique, d'où la baisse de fréquentation des agences, et la fermeture de 7 % d'entre elles (Annexe 6).
- Les outils numériques offrent plus d'autonomie aux clients, mais nécessitent chez les salariés de nouvelles compétences comportementales et techniques (psychologie, sociologie, IT).

Conséquences

- Une perte de sens du métier exprimée par les conseillers (cf. témoignages Annexe 7).
- Un décalage entre la formation actuelle et les compétences attendues (seulement 4 % de la masse salariale est consacrée à la formation, contre 7 % visés pour 2027 (Annexe 8).

Enjeux

- Repositionner les métiers bancaires sur des missions à forte valeur ajoutée.
- Renforcer les compétences digitales et relationnelles pour rester compétitifs.

2. Désengagement, absentéisme et conditions de travail

Malaise croissant au travail : absentéisme et désengagement

L'analyse des indicateurs sociaux révèle une détérioration du climat de travail. Le taux d'absentéisme a augmenté de façon inquiétante : 4,78 % en 2022 contre 6,18 % en 2024, soit un écart de +1,2 point par rapport à la moyenne du secteur bancaire. Ce chiffre est révélateur d'un mal-être profond, confirmé par les nombreux témoignages recueillis en agence. Pression commerciale constante, surcharge de travail, sentiment de perte de sens et manque d'autonomie alimentent un désengagement généralisé.

Les témoignages de collaborateurs comme ceux de Zoé ou d'Aurélie illustrent une perte de repères professionnels, une fatigue chronique, voire des situations de burn-out. Ce climat est aggravé par la baisse des effectifs (de 2 219 en 2022 à 2 099 en 2024), qui impose aux salariés restants de pallier les absences sans soutien suffisant.

Constats

- Taux d'absentéisme en forte hausse : de 4,78 % en 2022 à 6,18 % en 2024, bien au-dessus de la moyenne du secteur (4,98 %), écart de +1,2 point en 2024.
- Témoignages de stress intense, surcharge de travail, perte d'autonomie (Annexe 7).
- Turn-over croissant : 9,32 % en 2022, 11,06 % en 2024 (vs 9,6 % dans le secteur bancaire).

Conséquences

- Instabilité des équipes, démotivation, fuite des talents, notamment des jeunes.
- Difficultés à maintenir un bon climat social dans les agences.

Enjeux

- Réduire les risques psychosociaux et restaurer l'engagement.
- Retenir les talents par une amélioration des conditions de travail et une meilleure reconnaissance.

3. Inadéquation des recrutements et mobilité

Recrutement déséquilibré et difficulté de fidélisation

Le CNF Nord-Est connaît une évolution préoccupante de ses pratiques de recrutement. Entre 2022 et 2024, les embauches en CDD pour les techniciens conseillers bancaires ont explosé (+128,77 %), tandis que les CDI stagnent voire reculent, notamment pour les agents d'accueil dont les recrutements en CDI ont totalement cessé. Ce déséquilibre engendre une instabilité structurelle et contribue au turn-over élevé.

La difficulté à fidéliser les jeunes talents est manifeste : nombreux sont les nouveaux conseillers à exprimer rapidement leur volonté de départ, comme en témoigne Bruno, manager d'agence. L'inadéquation entre les attentes des jeunes recrues (recherche de sens, mobilité, équilibre vie pro/vie perso) et la réalité du terrain (objectifs de vente stricts, faible reconnaissance, tâches répétitives) explique en grande partie ces départs précoces.

Constats

- Hausse importante des CDD chez les conseillers bancaires : +128,77 % entre 2022 et 2024.

- Chute des embauches en CDI chez les agents d'accueil : -100 %.
- Turn-over élevé chez les jeunes recrues (cf. témoignages Zoé, Bruno – Annexe 7).

Conséquences

- Précarisation des postes en front-office.
- Faible fidélisation, frustration des nouveaux entrants, coût élevé de formation sans retour durable.

Enjeux

- Revoir la politique d'intégration et de fidélisation.
- Adapter les recrutements aux réalités du métier (attentes de la Gen Z, autonomie, mobilité).

4. Égalité professionnelle et diversité

Progrès encourageants sur l'égalité professionnelle et la diversité

En dépit de ces difficultés, des signes positifs méritent d'être soulignés. L'engagement du groupe en faveur de l'égalité femmes-hommes porte ses fruits : la part des femmes dans l'effectif a progressé de +6,24 % entre 2022 et 2024. Le CNF Nord-Est présente désormais un effectif relativement équilibré (1 158 femmes pour 941 hommes). Des actions concrètes (partenariats avec Capital Fille, Mix & Win, signature d'accords sur l'égalité professionnelle) témoignent d'une volonté réelle de promouvoir la diversité et l'inclusion.

Ces efforts contribuent à la valorisation de la marque employeur, notamment auprès des jeunes générations attachées à l'égalité et à l'engagement social des entreprises. Le défi est désormais de transformer ces engagements en leviers de fidélisation et de développement professionnel durable.

Constats

- Progrès notables sur la répartition femmes/hommes : +6,24 % d'emplois féminins entre 2022 et 2024.
- Parité presque atteinte dans l'effectif total (Hommes : 941, Femmes : 1158 en 2024).
- Engagements affirmés sur la mixité (cf. Annexe 2 : Capital Fille, Mix & Win...).

Conséquences

- Opportunité de renforcer la marque employeur.
- Base solide pour promouvoir davantage la diversité dans les postes à responsabilité.

Enjeux

- Consolider les engagements RH autour de la mixité et de la diversité.
- Développer la promotion interne équitablement.

II. Propositions de solutions

Face aux évolutions du secteur bancaire et aux tensions internes identifiées, il est essentiel de mettre en œuvre une stratégie RH cohérente, articulée autour de quatre priorités : la montée en compétences, l'amélioration des conditions de travail, la fidélisation des collaborateurs, et la consolidation des engagements sociaux du groupe.

1. Accompagner la transformation des métiers par un plan de développement des compétences/plan de formation renforcé

- Adapter les compétences internes aux attentes des clients modernes.
- Redonner du sens au métier de conseiller et favoriser la reconnaissance des savoir-faire humains.

Actions proposées

- **Porter le taux d'investissement formation à 7 % de la masse salariale d'ici 2026, en priorisant les conseillers bancaires.**

Cet effort est indispensable pour combler l'écart de 3 points identifié entre le niveau actuel (4 %) et l'objectif 2027. Cela permettra de mieux répondre à la complexité croissante des missions et à l'obsolescence accélérée des compétences dans un environnement digitalisé.

- **Développer des parcours de formation certifiants en lien avec les nouveaux besoins métiers : gestion de la relation client à distance, data banking, cybersécurité, sociologie de la clientèle.**

Face à l'évolution des métiers (digital, data, cybersécurité, relation client multicanal), proposer des formations certifiantes permettra d'accompagner la montée en compétence des salariés et de renforcer leur employabilité interne, limitant ainsi le turn-over.

- **Lancer un programme de formation "soft skills" pour renforcer la posture relationnelle : écoute, conseil, accompagnement.**

Les attentes des clients évoluent vers davantage d'écoute et d'accompagnement personnalisé. La formation à l'intelligence émotionnelle, à la posture de conseil et à la communication bienveillante contribue à redonner du sens au métier et améliore la qualité de la relation client.

2. Restaurer la qualité de vie au travail et prévenir les risques psychosociaux

- Le taux d'absentéisme élevé (+6,18 %) traduit un malaise fort.
- Lutter contre l'épuisement professionnel et préserver la santé mentale améliore l'engagement et la performance.

Actions proposées

- **Mettre en place un baromètre bien-être trimestriel pour suivre l'évolution du climat social.**

Cet outil permettra de suivre en temps réel l'évolution du climat social, de détecter rapidement les signaux faibles et d'ajuster les mesures de soutien. Il favorisera une démarche participative et une culture du dialogue.

- Recruter des conseillers supplémentaires pour alléger les charges, en particulier dans les agences les plus touchées par la baisse d'effectif.

La baisse des effectifs (-5,41 % en deux ans) a provoqué une surcharge de travail et de l'épuisement chez les conseillers. Revenir à une charge plus soutenable est indispensable pour réduire l'absentéisme (déjà à 6,18 %) et prévenir le burn-out.

3. Rééquilibrer les pratiques de recrutement et fidéliser les jeunes talents

- La rotation rapide des effectifs est coûteuse et délétère pour la qualité du service.
- Sécuriser les parcours d'intégration dès l'arrivée favorise la fidélité et l'implication.

Actions proposées

- Réduire le recours aux CDD au profit de contrats d'intégration durable en CDI, accompagnés de parcours d'évolution.

Le recours massif aux CDD (+128 % en deux ans chez les conseillers) entretient l'instabilité. Les contrats pérennes permettent de construire un engagement réciproque sur le long terme, et de réduire le coût du turn-over (11,06 %).

Améliorer le parcours d'intégration :

- créer un programme de mentorat jeunes recrues, piloté par des collaborateurs expérimentés.

Les jeunes collaborateurs sont souvent en perte de repères. Le mentorat favorise leur intégration, leur montée en confiance, et leur sentiment d'appartenance. Cela diminue les départs précoces comme ceux décrits dans les témoignages (cf. Zoé, Bruno).

- Mettre en place un entretien de mi-parcours systématique à 1, 3 et 6 mois après chaque embauche.

Cet entretien permet d'identifier précocement les risques de départ, de recueillir les retours des nouveaux arrivants, et d'apporter des ajustements rapides dans l'accompagnement et la montée en compétence.

4. Consolider l'engagement du CNF en matière de mixité et d'inclusion

- L'égalité professionnelle est un levier de performance et d'attractivité.
- Renforcer l'image du CNF comme employeur responsable et moderne.

Actions proposées

- Rendre visibles les parcours de femmes promues à des postes de management (témoignages internes, portraits sur l'intranet RH).

Communiquer sur des modèles internes de réussite féminine permet de briser les plafonds de verre et d'encourager les femmes à postuler à des postes d'encadrement. Cela rend les engagements RH concrets et visibles.

- Instaurer un indicateur de suivi des promotions féminines dans les bilans sociaux régionaux.

Le pilotage par indicateurs permet d'objectiver les progrès, de suivre les écarts et d'orienter les politiques de gestion des talents de manière équitable.

- Valoriser les dispositifs déjà en place (Capital Fille, Mix & Win) sur le site web carrière via la rubrique « Nos engagements RH ».

Les partenariats comme Capital Fille ou Mix & Win sont des atouts différenciants. Les rendre visibles en externe renforce la marque employeur auprès des jeunes et des profils engagés sur les sujets d'égalité et de diversité.

5. Renforcer l'accompagnement individuel et la gestion des parcours professionnels

Actions proposées

- Organiser des entretiens professionnels pour les conseillers bancaires

Conformément à l'article L6315-1 du Code du travail, ces entretiens permettent de faire le point sur les perspectives d'évolution, les besoins en formation, et les attentes personnelles des salariés. C'est un levier fondamental pour lutter contre la perte de sens et le désengagement exprimés par les collaborateurs en agence. Cela renforce la dynamique de développement professionnel et de reconnaissance.

Conclusion

Le diagnostic réalisé met en évidence une nécessité urgente d'adapter la politique RH du CNF Nord-Est aux profondes mutations du secteur bancaire. La transformation des métiers, la digitalisation, l'évolution des attentes des collaborateurs et des clients, ainsi que les déséquilibres internes constatés (absentéisme, turn-over, précarisation des recrutements), imposent une révision stratégique des pratiques de gestion des ressources humaines.

Parmi les solutions proposées, deux axes apparaissent comme prioritaires :

- Le renforcement du plan de formation

Accélérer la montée en compétences des conseillers bancaires est indispensable pour leur permettre d'exercer leur métier avec efficacité, autonomie et sens. Cela contribuera à leur motivation, à la qualité du service client et à la fidélisation des talents. Atteindre l'objectif de 7 % de masse salariale dédiée à la formation d'ici 2027 est donc une priorité structurante.

- L'amélioration des conditions de travail pour réduire le malaise social

La hausse de l'absentéisme et les témoignages de souffrance en agence doivent alerter sur la nécessité de restaurer un équilibre dans la charge de travail et de prévenir les risques

psychosociaux. Recréer un climat de confiance et un environnement soutenable passe par des mesures concrètes d'écoute et d'ajustement des effectifs.

Ces deux leviers constituent les fondements d'une transformation RH durable, capable de redonner sens, stabilité et performance au sein du CNF Nord-Est. Leur mise en œuvre est une condition essentielle à la réussite de l'adaptation du groupe aux enjeux de la banque de demain.

Taux de variation des effectifs entre 2022 et 2024

EFFECTIFS	Année	Cadre Responsable Management	Techniciens Conseillers bancaires	Techniciens Agents d'accueil	TOTAL
Effectif au 31/12	2022	689	1309	221	2219
	2023	675	1288	202	2165
	2024	646	1262	191	2099
Taux de variation	Entre 2022 et 2024	-6,24 %	-3,59 %	-13,57 %	-5,41 %

Taux de variation entre 2022 et 2024 de la répartition des effectifs par sexe

Répartition par sexe	Année	Cadre Responsable Management	Techniciens Conseillers bancaires	Techniciens Agents d'accueil	TOTAL
Hommes	2022	419	655	55	1129
	2023	382	508	50	940
	2024	394	499	48	941
Taux de variation	Entre 2022 et 2024	-5,97 %	-23,74 %	-12,73 %	-16,65 %
Femmes	2022	270	654	166	1090
	2023	293	780	152	1225
	2024	252	763	143	1158
Taux de variation	Entre 2022 et 2024	-6,67 %	+16,69 %	-13,86 %	+6,24 %

Taux de variation des embauches entre 2022 et 2024 par type de contrat

EMBAUCHE	Année	Cadre Responsable Management	Techniciens Conseillers bancaires	Techniciens Agents d'accueil	TOTAL
CDI	2022	12	28	2	42
	2023	13	35	0	48
	2024	15	24	0	39
Taux de variation	Entre 2022 et 2024	+25,00 %	-14,29 %	-100,00 %	-7,14 %
CDD	2022	0	73	123	196

	2023	0	93	118	211
	2024	0	167	30	197
Taux de variation	Entre 2022 et 2024	0 %	+128,77 %	-75,61 %	+0,51 %

TOTAL EMBAUCHE (CDI+CDD)	2022	2024	Taux de variation Entre 2022 et 2024
	238	236	-0,84 %

Taux de variation des départs entre 2022 et 2024 par catégorie

DEPART	Année	Cadre Responsable Management	Techniciens Conseillers bancaires	Techniciens Agents d'accueil	TOTAL
	2022	38	100	38	176
	2023	34	126	42	202
	2024	38	145	45	228
Taux de variation	Entre 2022 et 2024	0,00 %	+45,00 %	+18,42 %	+29,55 %

Les écarts pour le taux d'absentéisme entre le CNF et le secteur bancaire

ABSENTEISME			
Taux absentéisme	2022	2023	2024
Crédit National Français	4.78%	5.05%	6.18%
Moyenne secteur bancaire	4.48%	4.72%	4.98%
Ecart (CNF – Secteur)	+0,30 point	+0,33 point	+1,20 point

Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation des conseillers bancaires – Ecart entre l'objectif et le réalisé

Année	Pourcentage réalisé	Objectif 2027	Écart
2024	4 %	7 %	+3 points

Taux de turn-over pour les années 2022, 2023 et 2024

Année	Embauches totales	Départs totaux	Effectif total	Taux de turn-over
2022	238	176	2219	9,32 %
2023	259	202	2165	10,66 %
2024	236	228	2099	11,06 %

PARTI II : PROPOSITION ET MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS

Travail à faire

1) Préparation des entretiens professionnels

- a. Concevez un outil support à ces entretiens professionnels.

- b. Expliquez l'importance de l'entretien professionnel pour l'entreprise d'une part et les collaborateurs d'autre part.

a. Concevez un outil support à ces entretiens professionnels.

LOGO CNF

Fiche d'entretien professionnel – Conseiller bancaire CNF Nord-Est

Informations générales

Nom / Prénom :
Poste : Conseiller bancaire
Agence :
Date d'entrée dans l'entreprise :
Date de l'entretien :
Responsable d'entretien :

1. Ressenti actuel dans le poste

*Quelles sont aujourd'hui vos principales satisfactions dans votre mission ?
Quelles sont vos principales difficultés ou sources d'anxiété ?
Ressentez-vous une perte de sens dans votre travail ? Si oui, à quoi l'attribuez-vous ?
Vous sentez-vous suffisamment soutenu par votre hiérarchie ou vos collègues ?*

2. Évolution professionnelle et perspectives

Souhaitez-vous évoluer dans votre métier (missions élargies, spécialisation) ?
Avez-vous des souhaits de mobilité (interne, géographique, fonctionnelle) ?
Vous projetez-vous encore dans votre métier de conseiller dans 2 à 3 ans ? Pourquoi ?

3. Formation et accompagnement

Quelles compétences souhaiteriez-vous développer dans les mois à venir ?
Avez-vous déjà identifié des formations utiles (ex. digital, relation client, IT) ?
Quels types de soutien seraient les plus adaptés pour vous accompagner (formation, coaching, tutorat, mentorat) ?

4. Plan d'action personnalisé

Objectif	Besoin identifié	Action proposée	Echéance	Suivi par

Signature du collaborateur :

Signature du manager :

b. Expliquez l'importance de l'entretien professionnel pour l'entreprise d'une part et les collaborateurs d'autre part.

Pour l'entreprise :

- Prévenir les ruptures et départs précoces : un accompagnement individuel permet de repérer les signaux faibles de démotivation et d'agir en amont.
- Réengager les conseillers bancaires dans leur mission : écouter, valoriser et faire évoluer les collaborateurs est essentiel pour maintenir une relation client de qualité.
- Aligner les compétences aux évolutions métiers : l'entretien permet d'identifier les besoins en formation liés à la digitalisation et aux nouvelles attentes des clients.
- Renforcer la culture du dialogue social : il montre que l'entreprise prend en compte les difficultés exprimées et agit concrètement.

Pour les collaborateurs :

- Exprimer librement leurs ressentis : dans un contexte de stress élevé, c'est un moment d'écoute essentiel.
- Bénéficier d'un accompagnement personnalisé : les salariés se sentent considérés et mieux orientés dans leurs parcours.
- Clarifier leurs projets professionnels : l'entretien aide à mieux se projeter malgré les incertitudes liées aux transformations du métier.
- Identifier des solutions concrètes : en matière de formation, d'aménagement de poste, de mobilité ou d'appui psychologique.

Travail à faire

2) Valorisation de la marque employeur

- Présentez le contenu de cette rubrique dans laquelle le groupe CNF détaille ses engagements RH. Votre production prendra la forme d'une page web.
- Montrez l'intérêt, pour le groupe CNF, de valoriser sa marque et sa marque employeur.

a. Présentez le contenu de cette rubrique dans laquelle le groupe CNF détaille ses engagements RH. Votre production prendra la forme d'une page web.

Page : Carrière > Recrutement > Nos engagements RH

LOGO

Nos engagements RH : construire un avenir responsable et humain

Bienvenue sur la page dédiée à nos engagements en matière de Ressources Humaines. Au Crédit National Français, nous croyons que la performance de l'entreprise repose avant tout sur la valorisation de ses collaborateurs. Rejoindre le CNF, c'est intégrer un groupe engagé pour l'égalité, la diversité, la qualité de vie au travail et le développement des compétences.

Égalité professionnelle Femmes-Hommes

- Signature d'un **accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle** dès 2019.
- Objectif : garantir une **promotion équitable** et un **recrutement paritaire**, notamment aux postes d'encadrement.
- Partenariats actifs avec **Mix & Win** et **Capital Fille** pour encourager les carrières féminines.
- Suivi régulier d'un **indice d'égalité professionnelle** transparent et partagé.

Inclusion et diversité

- Partenariat avec **Prides & Allies**, un réseau international soutenant les personnes LGBTQ+ et leurs alliés dans un environnement bienveillant.
- Engagements en faveur de la **non-discrimination à l'embauche**, et d'un climat de respect pour tous, quelle que soit l'origine, l'identité ou le parcours.

Formation et développement des compétences

- 4 % de la masse salariale investie en formation, avec un objectif de 7 % d'ici 2027.
- Parcours personnalisés : métiers bancaires, numérique, IT, relation client, soft skills.
- Accompagnement via CPF, VAE et mobilité interne.

Qualité de vie au travail et bien-être

- Dispositifs de prévention des risques psychosociaux : baromètre social, entretiens professionnels renforcés, groupes de parole.
- Flexibilité et équilibre : télétravail, horaires adaptés selon les métiers.
- Accompagnement des moments de vie (congé parental, retour de longue absence...).

Intégration des jeunes et transmission

- Réseau **WAY (We Are Young)** : mentorat, coaching, événements pour les stagiaires, alternants et jeunes diplômés.
- Mise en avant de témoignages de collaborateurs sur nos réseaux sociaux.

Vous souhaitez évoluer dans un environnement qui conjugue exigence, écoute et innovation ? Découvrez nos offres, et rejoignez une entreprise qui place **l'humain au cœur de sa stratégie**.

- **Découvrir nos offres d'emploi**
- **Rencontrer nos équipes**

b. Montrez l'intérêt, pour le groupe CNF, de valoriser sa marque et sa marque employeur.

Valoriser la marque employeur du CNF représente un levier stratégique majeur, à la fois pour attirer, fidéliser et engager les talents dans un secteur en pleine transformation.

Attirer des profils compétents et alignés

Dans un contexte de forte concurrence sur les profils IT, relation client ou banque digitale, les talents recherchent plus que des salaires : ils veulent des employeurs engagés, transparents et responsables. Mettre en avant les actions RH concrètes (égalité, diversité, formation) permet de séduire les jeunes générations, sensibles à l'impact social et aux valeurs de leur entreprise.

Fidéliser et mobiliser les collaborateurs en interne

Une marque employeur forte renforce le sentiment d'appartenance. Elle montre que l'entreprise valorise ses salariés, prend en compte leur bien-être, et investit dans leur développement. Cela limite le turn-over, l'absentéisme, et améliore l'engagement collectif.

Différencier le CNF dans un secteur en mutation

Alors que la digitalisation remet en question le modèle bancaire traditionnel, le facteur humain devient l'avantage concurrentiel différenciant. Afficher ses engagements RH, c'est montrer que le CNF anticipe l'avenir en s'appuyant sur des équipes solides, diverses et compétentes.

Répondre aux attentes institutionnelles et renforcer la responsabilité sociétale

Valoriser sa marque employeur est également un enjeu d'image et de réputation. Elle alimente les rapports RSE, répond aux obligations légales (égalité professionnelle, qualité de vie au travail), et consolide le positionnement du groupe comme acteur responsable.