

2024

Programme de formation

DÉVELOPPER SA MARQUE EMPLOYEUR

La formation "DEVELOPPER SA MARQUE EMPLOYEUR" permet aux stagiaires d'identifier les enjeux, élaborer une stratégie de communication interne et externe, et mesurer l'efficacité de leur marque employeur, en développant un plan d'action adapté et des outils de suivi performants.

DEVELOPPER SA MARQUE EMPLOYEUR

Objectifs :

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- ✓ Identifier les enjeux de la marque employeur ;
- ✓ Expliquer sa stratégie de marque employeur et sa proposition de valeur ;
- ✓ Construire une marque employeur au moyen d'une stratégie de communication interne et externe ;
- ✓ Mesurer l'efficacité de sa stratégie avec les outils dédiés.

Catégorie et but :

La catégorie prévue à l'article L.6313-1 est : Action de formation

Cette action a pour but (article L.6313-3) : De favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à

Public :

RRH, DRH, Responsable Développement RH, Chargé de recrutement, Dirigeant de TPE/PME, Assistante de direction TPE/PME, Assistante RH TPE/PME, Responsable et Chargé de Communication, Responsable Marketing.

Prérequis :

- Aucun

Durée :

Cette formation se déroulera en 10.5 heures sur 1,5 jours.

Horaires : 8h30 – 12h30 / 13h30 – 16h30 (à titre indicatif)

Dates : à partir de septembre 2024

Tarif :

Voir devis

Modalités et délais d'accès :

L'inscription est réputée acquise dès la signature de la convention de formation.

Les délais d'accès à l'action sont, sous réserve de places à pourvoir et d'adéquation avec le besoin client, de 5 jours ouvrés pour les professionnels.

Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement :

Méthodes et outils pédagogiques

Méthodes pédagogiques : Alternance d'apports théoriques et de mise en pratique pour une intégration pragmatique et opérationnelle. Toutefois, les méthodes interrogative et active sont les méthodes dominantes.

Outils pédagogiques : Vidéoprojecteur/écran, cas pratiques, documents (articles, textes...), vidéos, support de formation servant de fil conducteur.

Supports pédagogiques : Livret remis aux stagiaires avec zones d'annotation.

Prise en compte du handicap : Les locaux sont accessibles aux personnes en situation de handicap moteur. Veuillez nous contacter pour toute information complémentaire, nous adapterons nos moyens en fonction de vos besoins.

Éléments matériels de la formation

Salle de formation : paperboard, vidéoprojecteur, accès internet, ordinateur avec connexion Wi-Fi, appartenant au participant

Documentation : Le·La formateur·trice s'appuiera sur une présentation tout au long de la formation, dont les supports y afférents seront mis à disposition des stagiaires sur un extranet ou Drive.

Intervenant

Stéphanie BOISSON, Consultante RH/Digital, forte de 10 années d'expérience à la fonction RH, en qualité de responsable de développement RH et chargée de recrutement dans de grands groupes à l'international et aux Antilles-Guyane ; « spécialiste de la marque employeur.

Contenu :

Accueil

Recueil des attentes des stagiaires - Tour de table

Rappel des objectifs de la formation

Module 1 – Identifier les enjeux de la marque employeur

- Expliquer ce qu'est la marque employeur avec les notions de marketing RH, culture d'entreprise, offre RH ;
- Décrire les enjeux de la marque employeur ;
- Identifier les acteurs clés et leur rôle : la direction, les parties prenantes.

Module 2 – Expliquer sa stratégie de marque employeur et sa proposition de valeur

- Reconnaître les défis RH auxquels les entreprises sont confrontées ;
- Ordonner la marque employeur et l'alignement avec la stratégie globale de l'entreprise ;
- Définir des objectifs et des cibles ;
- Distinguer les attentes des collaborateurs d'aujourd'hui et de demain : expérience candidat et collaborateur ;
- Concevoir et élaborer la promesse employeur.

Module 3 – Construire une marque employeur au moyen d'une stratégie de communication interne et externe

- Choisir les canaux de communication adaptés selon les cibles ;
- Identifier les Ambassadeurs de la marque employeur.

Module 4 – Mesurer l'efficacité de sa stratégie avec les outils dédiés.

- Définir les indicateurs de suivi et de performance ;
- Illustrer la marque employeur dans le processus de recrutement ;
- Intégrer et fidéliser les nouveaux collaborateurs.

Travaux pratiques

Conception d'un plan d'action pour développer la marque employeur de son organisation
Sélection des indicateurs et outils de mesure d'impact adaptés à sa stratégie et à ses cibles.

Synthèse des points abordés

Questionnaire de fin de formation

Suivi et évaluation :

Exécution de l'action

Les moyens permettant de suivre l'exécution de l'action sont :

- Feuilles de présence émargées par les stagiaires et le formateur
- Formulaires d'évaluation de la formation

Modalités d'évaluation des résultats (ou d'acquisition des compétences)

Les moyens mis en place pour déterminer si le stagiaire a acquis les connaissances ou les gestes professionnels précisés dans les objectifs sont :

- Questions orales ou écrites (QCM...);
- Cas pratiques.

Sanction :

Attestation de fin de formation

Accessibilité :

Personnes en situation de handicap, merci de nous contacter et de cliquer [ICI](#) pour plus d'informations.

Contact :

Cynthia BOLINOIS, cbolinois@bls-rh-consulting.com

Site web : <https://bls-rh-consulting.com/prestations/formation/>