

## Développer sa Marque-Employeur Engagée

Aujourd'hui les entreprises ont des enjeux RH majeurs : attirer les talents, les fidéliser, mobiliser les salariés, accompagner les transformations organisationnelles impliquant projets transversaux et management collaboratif. Construire et développer une marque employeur engagée et cohérente dans la durée est devenue une nécessité pour les grands groupes comme pour les PME. Plus de 78 % des candidats prennent en compte l'engagement écologique des entreprises dans leurs choix.

### Objectifs de la formation :

- Comprendre les enjeux actuels d'une marque Employeur engagée
- Savoir construire une marque employeur cohérente
- Mettre en œuvre les outils opérationnels de sa marque employeur à l'ère digital et de la transition écologique
- Mesurer l'efficacité de sa marque-employeur et ajuster ses actions

### Publics :

- Dirigeants d'entreprise, DRH, Directeurs Communication
- Professionnels de la fonction RH et du recrutement

**Durée :** 2 jours soit 14 Heures

**Pré-requis :** Aucun.

**Tarif par participant en iNTER :** 990 euros HT  
Intra sur demande

### PROGRAMME ET CONTENU DE LA FORMATION :

#### Journée 1

- **Définition et enjeux de la Marque Employeur (1H00)**
  - o Définir le concept de marque Employeur : identité, image et réputation
  - o Identifier les nouveaux comportements des candidats et des salariés
  - o Comprendre les enjeux RH et stratégiques liés à la marque Employeur
  - o Les bénéfices : attractivité ciblée, recrutement, intégration, engagement des collaborateurs, fidélisation, e-réputation
  - o Définir les périmètres et rôles des services RH, marketing et communication

**Travaux pratiques :** échanges sur l'e-réputation de l'entreprise des participants. Quiz d'évaluation des avantages et opportunités d'une approche marque employeur engagée

- **Construire une marque Employeur cohérente (6H00)**
  - o Définir les objectifs à court, moyen et long terme de sa marque employeur
  - o Recenser les cibles internes et externes par segments homogènes
  - o Savoir faire le diagnostic réel et culturel de sa marque Employeur
  - o Savoir intégrer les enjeux de la transition écologique et les attentes des cibles dans ce sens
  - o Déterminer les attentes profondes des candidats et salariés (éléments RH, vision et sens)
  - o Savoir définir précisément les valeurs incarnées par sa marque employeur (niveau axiologique)
  - o Recenser et valoriser les preuves concrètes en lien avec ses valeurs de la marque employeur
  - o Déterminer les points de différenciation sur le secteur (stratégie et matrice Océan bleu)
  - o Définir son identité de marque Employeur et l'image perçue par les cibles
  - o Concevoir le récit narratif/storytelling de sa marque employeur
  - o Exprimer clairement son positionnement RH et sa ligne éditoriale

**Travaux pratiques :** Ateliers individuel et collectif de définition de ses cibles, d'audit de sa marque employeur. Travail sur les valeurs, les avantages concurrentiels et positionnement RH à définir pour sa marque employeur. Construction individuelle des éléments de langage. Quiz d'évaluation des nouvelles compétences.

## Journée 2

### - **Mettre en œuvre les outils opérationnels de sa marque Employeur à l'ère du digital et de la transition écologique (6H00)**

- Identifier les outils opérationnels de sa marque employeur : RH, marketing et communication
- Quels lieux de présence réelle de sa marque employeur : salons, forums, rencontres, etc.
- Définition et mise en œuvre d'une « green team » des salariés : quelles actions ? Quels retours ?
- Menaces et opportunités des outils numériques et présence sur le web pour sa marque employeur
- La place du site carrière, des blogs RH, des réseaux sociaux externes et RSE
- Utiliser efficacement LinkedIn : profil, page entreprise, groupes et offres d'emploi
- Savoir utiliser Twitter pour développer sa marque employeur
- Enrichir le processus de recrutement avec l'expérience de parcours Candidat
- Développer des parcours d'intégration efficaces pour partager la marque Employeur
- Savoir impliquer la Direction et les managers : quels discours ? Quel engagement ?
- Mettre en place et accompagner un réseau d'ambassadeurs internes
- Développer la viralité de sa marque Employeur
- Authenticité et cohérence dans sa communication interne et externe
- Concevoir un plan de communication et d'actions de sa marque employeur

**Travaux pratiques :** Ateliers individuel et collectif de création d'une Green Team interne, d'une stratégie de présence de sa marque employeur sur le web et en réel. Ateliers opérationnels sur LinkedIn et Twitter. Conception d'une offre adaptée à sa marque employeur. Atelier « parcours candidats parcours salariés » Quizz d'évaluation des nouvelles compétences.

### - **Mesurer l'efficacité de sa marque-employeur et ajuster ses actions (1H00)**

- Savoir choisir les critères et outils de mesure (interne/externe) de performance de sa stratégie de marque employeur
- Ajuster sa stratégie et ses actions en fonction des résultats obtenus.

**Travaux pratiques :** Ateliers individuel et collectif de définition des indicateurs de résultats de marque employeur. Quizz d'évaluation des nouvelles compétences.

**Compétences du formateur :** Expert reconnu en stratégie de Marque-employeur avec de nombreuses interventions en formation, en conférences et dans l'enseignement supérieur. (Certifié FFP)

**Méthodes et moyens pédagogiques :** 50 % études de cas des participants en ateliers opérationnels / 50% de théories avec exemples de cas réels. Utilisation d'outils numériques collaboratifs types Klaxoon, Kahoot, Wooclap.

**Si formation en distanciel :** utilisation des plateformes Teams ou Zoom avec séquençage engageant et adapté à l'utilisation prolongée des outils numériques.

**Méthodes évaluation :** Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de quizz, qcm, mises en situation, travaux pratiques.  
Test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.  
Évaluation dite à chaud à l'issue de la formation et 3 mois après la session.

**Modalités et délais d'accès :** L'inscription doit être finalisée 48 heures avant le début de la formation.

**Accessibilité aux personnes en situation de handicap :** vous avez un besoin spécifique ? Merci de nous en faire part en nous contactant sur [contact@moost.fr](mailto:contact@moost.fr) afin d'étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

**Suivi des stagiaires :** via email, hotline et réseaux sociaux du formateur. Des liens vers des ressources pédagogiques sont intégrés aux supports envoyés obligatoirement aux participants.

**Ouverture d'une session à partir de 5 participants pour raison pédagogique**

**Nombre maximum de participants par session : 12**

**Inscription sur notre site internet :** [www.moost-formation.fr](http://www.moost-formation.fr)