

# PROGRAMME DE FORMATION

## DÉVELOPPER SON ATTRACTIVITÉ GRÂCE À LA MARQUE EMPLOYEUR

### PUBLIC CONCERNÉ :

Responsables RH, chargé(e)s de recrutement, responsables communication interne ou externe, managers, dirigeants de TPE/PME

### PRÉREQUIS :

Aucun

### DURÉE EN PRÉSENTIEL :

1 jour soit 7h00

### DATES : A définir

### HORAIRES :

9h00-12h30 / 13h30-17h00

### COÛT DE LA FORMATION :

Sur devis

Cette formation est éligible au financement par les OPCO

### DÉLAI D'ACCÈS :

Inscription minimum 1 mois avant le début de la formation

### EFFECTIF GROUPE :

De 6 à 12 stagiaires

### LIEU :

21-23 rue de Courcelles  
51100 REIMS

Stationnement payant



### LIEU - ACCESSIBILITE :

Ascenseur  
Si besoin d'adapter notre formation, merci de prendre contact avec nous en amont

[ecole.des.pme@cpme51.fr](mailto:ecole.des.pme@cpme51.fr)

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Cerner les composantes et les leviers de la marque employeur pour attirer et fidéliser les talents.
- Construire sa marque employeur et son plan de communication.
- Mesurer l'efficacité de sa marque employeur.

### PROFIL INTERVENANT :

Expertise en ressources humaines et/ou communication RH  
Expertise en stratégie de marque employeur  
Accompagnement d'entreprises (idéalement TPE/PME) dans l'attractivité des talents, la fidélisation, la communication RH (réseaux sociaux ... )  
Expérience significative en accompagnement d'organisations sur les enjeux d'attractivité et de fidélisation des salariés.

### CONTENU DE LA FORMATION :

#### 1. Introduction à la marque employeur (1h)

- Définition et enjeux de la marque employeur.
- Composantes clés de la marque employeur : culture d'entreprise, valeurs, conditions de travail, etc.
- Les leviers pour attirer et fidéliser les talents : avantages concurrentiels, environnement de travail, RSE.

**Méthode pédagogique :** Exposés interactifs, échanges en groupe.

**Modalités d'évaluation :** QCM de validation des acquis, échanges en sous-groupes.

#### 2. Construire sa marque employeur (2h)

- Les étapes pour développer une marque employeur forte : analyse interne et externe.
- Identifier les valeurs et la culture de l'entreprise.
- Positionnement sur le marché de l'emploi : comment se différencier des concurrents ?
- Rédaction d'une charte de marque employeur.

**Méthode pédagogique :** Ateliers pratiques, étude de cas.

**Modalités d'évaluation :** Évaluation par mise en situation : élaboration d'un premier jet de charte de marque employeur.

# PROGRAMME DE FORMATION

## 3. Élaborer un plan de communication pour sa marque employeur (2h)

- Cibler les bons profils : définir les personas et segments de talents.
- Choisir les canaux de communication : médias sociaux, événements, recrutement, etc.
- Développer une stratégie de contenu pour promouvoir la marque employeur.
- Mesurer les retours et ajuster la stratégie.

**Méthode pédagogique :** Travail en petits groupes sur des cas réels d'entreprises, présentations collaboratives.

**Modalités d'évaluation :** Réalisation d'un mini-plan de communication en équipe, feedback du groupe.

## 4. Mesurer l'efficacité de la marque employeur (1h30)

- Outils et indicateurs pour mesurer l'efficacité de sa marque employeur : taux de candidatures, qualité des profils, rétention des talents.
- Analyse des retours des candidats et des collaborateurs : questionnaires, enquêtes, Net Promoter Score.
- Réajuster les stratégies selon les résultats obtenus.

**Méthode pédagogique :** Exposé théorique avec exemples concrets, débat et discussions.

**Modalités d'évaluation :** Évaluation à travers des études de cas et des échanges sur les outils de mesure.

## 5. Conclusion et synthèse (30 min)

- Bilan des points clés.
- Synthèse des actions à mettre en œuvre pour une marque employeur réussie.
- Discussion sur les prochaines étapes de mise en œuvre.

**Méthode pédagogique :** Retour d'expérience, discussion ouverte.

**Modalités d'évaluation :** QCM de récapitulation, évaluation finale du groupe.

## **MODALITÉS D'ÉVALUATION ET DE SUIVI :**

- Questionnaire de positionnement avant formation.
- Feuilles de présence.
- Suivi des acquis via des études de cas et des exercices pratiques.
- Évaluation continue à travers des mises en situation pendant la formation.
- Bilan à chaud en fin de formation : recueil des impressions des participants.
- Une attestation de formation sera délivrée à chaque participant ayant suivi la totalité de la formation.
- Envoi d'un questionnaire d'auto-évaluation à froid au stagiaire pour évaluer le transfert des acquis formation, 3 semaines après la formation.