



PROGRAMME DE FORMATION-ACTION

Développer sa marque employeur

Quatre cabinets Conseil normands, ont décidé de mutualiser et de mettre en commun leurs forces, pour créer "Marque d'intérêt", un collectif unique d'experts, pour vous accompagner dans la définition et la mise en œuvre de votre marque employeur :

- Opteamea, cabinet Conseil en Stratégie, Marketing/communication, Digital et Intelligence Economique
- FDRH Conseil, cabinet spécialisé dans l'accompagnement en Ressources Humaines et Management
- Aurore Boréale, cabinet spécialisé en stratégies Réseaux Sociaux et mise en œuvre
- Plus&Pro Conseil, cabinet spécialisé en Marketing et performance commerciale

DUREE : 5 jours, soit 35 heures

EFFECTIF : maximum 10 personnes

CIBLE(S) : Dirigeants d'entreprises ainsi qu'à des responsables RH, des adjoints de direction voire des responsables communication

Formation en présentielle. Accessible aux personnes en situation de handicap.

PRE-REQUIS :

Être associé aux décisions dans l'entreprise, tant stratégiques qu'opérationnelles

MODALITES DE DEROULEMENT :

OPTEAMEA se réserve le droit d'annuler toute formation pour cause majeure (incapacité du formateur, mesures de confinement ...) ou pour insuffisance de stagiaires.

Horaires :

- Accueil à partir de **8h30**
- Début de la formation : **9h00**
- Déjeuner à la discrétion de chacun : **12h30 – 13h30**
- Reprise de la formation après-midi : **13h30-17h00**

Une feuille d'émargement sera proposée par demi-journée à la signature des stagiaires, et contresignée par le formateur.

LES OBJECTIFS :

Cette formation a pour objectifs d'apporter aux dirigeants ou aux représentants des entreprises les clés essentielles pour développer une marque employeur, en comprendre les enjeux et les fondamentaux afin de permettre à leurs entreprises de réduire les difficultés de recrutement et de fidéliser leurs collaborateurs :

- Analyser les spécificités de l'entreprise et de son environnement, et ses parties prenantes.
- Définir l'offre employeur en termes de management, valeurs, rémunérations, formation.
- Définir et développer une image attractive d'employeur.
- Bâtir un plan d'actions mêlant stratégie, culture, management, communication et animation des compétences.

La formation permettra à chaque participant de développer concrètement une feuille de route et des actions précises relatives à chaque dimension de la Marque Employeur, en suivant les étapes préconisées par les formateurs du collectif Marque d'Intérêt, tout en coordonnant le projet « Marque Employeur » au sein de leur structure.



PROGRAMME :

JOUR 1 : POSITIONNER SON ENTREPRISE – Magaly AUBE-DESAUNAY et Yves GRUENAI

ETABLIR LE BILAN INITIAL DE SON IMAGE / MARQUE EMPLOYEUR

- Accueil et dispositif global proposé par les formateurs, Quizz d'auto-positionnement initial / entreprise
- Analyse des éléments caractéristiques propres à l'entreprise et à son environnement. Recueil de l'avis du marché de l'emploi, des partenaires et collaborateurs sur les métiers, le management, les forces/faiblesses.
- Cartographie des parties prenantes
- Auto-évaluation de sa présence sur les réseaux sociaux, sur internet, en print : rapide diagnostic de com'.
- Analyse d'exemples de stratégie de marque employeur.
- Travail sur le socle de départ (stratégie, valeurs, missions, ambition, culture, style), travail de fond, base d'un développement durable entre le dirigeant et ses collaborateurs : formalisation d'une vision/ambition et d'une stratégie par l'entreprise, ainsi que de valeurs mettant en avant son ADN et sa culture.
- Restitution collective des forces de chaque entreprise et 1ers échanges de bonnes pratiques.
- Priorisation des axes de travail pour l'entreprise : kit d'animation d'ateliers de co-construction du socle

JOUR 2 : MANAGEMENT ET MANAGER FORTS, RELAIS DU SOCLE CULTUREL DE L'ENTREPRISE – Fabrice DETALLE

DELEGUER, S'ASSURER DU BIEN-ETRE, RESPONSABILISER, OBJECTIFS ET SUIVI, FEEDBACK

- Définir l'image de marque en termes de management, de valeurs et d'éthique. Définir l'offre employeur en termes de rémunération, de carrière, de formation, de social. État des lieux par entreprise.
- Définir la promesse employeur avec le dirigeant : avantages économiques (salaire, primes, avantages), psychologiques (sécurité, reconnaissance, estime de soi, accomplissement, appartenance) et fonctionnels (conditions de travail, intérêt des missions) offerts aux collaborateurs, en contrepartie de leur engagement.
- Formaliser l'offre sous forme de "promesses" et d'engagements factuels.
- Comprendre les nouvelles relations entre salariés et entreprises.
- Comprendre les interactions intergénérationnelles au sein de l'entreprise, connaître les attentes des différentes générations : millennials, X, babyboomers.
- Management par les objectifs et la délégation : les vertus de l'entretien individuel
- La reconnaissance, comment cela se passe concrètement ?
- Devoirs à faire : l'organigramme des pastilles & l'identification des collaborateurs ambassadeurs
- Priorisation des axes de travail pour chaque entreprise

JOUR 3 : COMMUNIQUER SUR SA MARQUE EMPLOYEUR – Aurore LEPAINTRE et Magaly AUBE-DESAUNAY

COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

- Appréhender les facteurs qui influent les réputations : de l'interne vers l'externe
- Tour d'horizon des actions internes et externes de chaque entreprise
- Panorama des actions internes et externes possibles
- Définir le public à investir en interne et en externe pour développer l'image de la marque employeur
- Concevoir des campagnes de communication efficaces pour attirer les talents externes
- Concevoir des actions de communication efficaces pour fidéliser et conserver les talents internes
- Utiliser la marque personnelle des dirigeants pour valoriser la marque employeur
- Faire des collaborateurs des ambassadeurs de la marque employeur.
- Optimiser la visibilité de l'entreprise et faire vivre sa marque employeur sur le web social.
- Soigner sa e-réputation.
- Feuille de route Communication interne / Communication externe : priorisation pour chaque entreprise.



JOUR 4 : LE RAYONNEMENT INTERNE EN MIROIR DU RAYONNEMENT EXTERNE - Yves GRUENAI

PARCOURS CANDIDAT, PARCOURS COLLABORATEUR, PARCOURS CLIENT

- Process de prospection : comment aller chercher vos futurs nouveaux clients – process d'accueil d'entrant
- Process de fidélisation : du mot de bienvenue à la prochaine commande, le process du client durable
- Processer l'accueil du candidat, et la communication de la réponse finale de l'entreprise
- Processer le cycle du collaborateur : de son arrivée à son départ, le + longtemps possible après son arrivée
- Comment faire rayonner de l'interne vers l'externe : plan d'action et feuille de route Marque Employeur
- La sincérité dans toutes les actions : le socle culturel, propriété de tous dans le quotidien de l'entreprise
- Priorisation des axes de travail pour chaque entreprise : en vue de la restitution à venir du 22/11

JOUR 5 : RESTITUTION COLLECTIVE DU PLAN D'ACTION PAR ENTREPRISE – Les 4 formateurs

APPROFONDISSEMENTS. ÉVALUATION

- Conception des actions et des moyens RH pour mieux recruter et fidéliser en interne : plan d'actions
- Présentations croisées : chaque participant dévoile ses engagements et actions prévues
- Identification des points de blocage durs recensés au niveau de l'entreprise
- Identification de solutions aux problématiques rencontrées sur la mise en œuvre des actions
- Rétrospectives sur les actions menées et sur les actions restant à mener : niveau entreprise
- Restitution collective et échange de bonnes pratiques : quelles actions pour quels progrès
- Identification de problématiques dures vécues collectivement ; tour de table des compétences : proposition de partage partiel de ressources ; brainstorming collectif et identification de propositions sur le territoire (solutions partagées en inter-entreprises et d'autres parties prenantes du territoire-collectivités, sociétés)
- Conclusions

Exercices d'application de cette formation :

- Mises en situation : rédaction du socle stratégique Vision Mission Valeurs
- Mises en situation : entretiens de recrutement
- Mises en situation : entretien individuel annuel
- Mises en situation : contenus d'un livret d'accueil

LES MOYENS PEDAGOGIQUES, TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT MIS EN ŒUVRE :

Moyens pédagogiques :

- Études de cas,
- Ateliers Brainstorming/Post-it,
- Réflexions individuelles,
- Partage et restitution collective (exemples et bonnes pratiques),
- Préparations et restitutions en duo,
- Jeux de rôles/simulations,
- Observations et feedbacks
- Supports pédagogiques : quizz, slides



Moyens techniques :

- Salle de formation (située dans le 14 pour la session n°1 et le 76 pour la session n°2)
- Ordinateurs portables des formateurs
- Ordinateurs portables des stagiaires participants
- Supports informatiques diffusés sur écran par vidéoprojecteur
- Paper-board
- Collecte d'idées et réflexion collective par Post-it
- Prise de note

Livrables :

- Supports de formation digitaux (slides)
- Modèle vierge de feuille de route à remplir au fil de la formation (plan d'actions individuels niveau entreprise) autour des 6 thématiques clefs travaillées dans le cadre de la démarche : Dirigeant, Management et Managers, Talents & Compétences, Image et Réputation, Engagement des Collaborateurs.

En inter-entreprises, la formation se déroulera dans les locaux de la CCI Normandie.

En intra-entreprises, les conditions matérielles seront vues préalablement avec le client.

La formation sera dispensée par les formateurs du consortium Marque d'Intérêt. (Cf. CV des formateurs jointes)

SANCTION DE LA FORMATION :

A l'issue du cursus, le stagiaire est en mesure de comprendre les enjeux et les fondamentaux de la marque employeur. Il développe la marque employeur de son entreprise.

MODALITES D'EVALUATION DE LA FORMATION :

A l'issue de la formation : A la suite de chaque journée de formation, une évaluation à froid sera proposée à chaque stagiaire. En fin de cycle, une évaluation complète sera produite par chaque entreprise

6 mois après la formation : un questionnaire d'évaluation sur les bénéfices de la formation, mesurant notamment le progrès sur une série d'indicateurs clefs (indicateurs RH - recrutement, absentéisme, départs, bien-être et indicateurs commerciaux) sera rempli par l'ensemble des entreprises stagiaires.

PRIX DE LA FORMATION :

En inter : 1250€HT par jour et par entreprise

LES DATES :

- **JOUR 1 :** 29 octobre 2020
- **JOUR 2 :** 10 novembre 2020
- **JOUR 3 :** 24 novembre 2020
- **JOUR 4 :** 10 décembre 2020
- **JOUR 5 :** 12 janvier 2021