

Attirer fidéliser les salariés

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre les enjeux actuels du recrutement et de la fidélisation
- Connaître les besoins, les attentes et les leviers de motivation des 5 générations.
- Poser le diagnostic de sa marque employeur
- Découvrir la boîte à outils pour travailler le fond de sa marque employeur
- Définir les canaux de communication adaptés à son entreprise et à sa cible de recrutement
- Construire un processus de recrutement et de sélection adapté

Prérequis :

- Entreprises de moins de 50 salariés domiciliés en Grand-Est et appartenant au champ de l'OPCO EP.

Durée et lieux :

- 14h
- Nancy, Reims et Strasbourg

PROGRAMME DE FORMATION

Jour 1 - Présentiel

Matin

Comprendre et diagnostiquer sa marque employeur

- Apport par le formateur du contexte actuel du marché de l'emploi en TPME et de l'importance de la marque employeur dans le recrutement (tendances, chiffres clés), tout en tenant des spécificités locales.
- Poser un diagnostic de sa marque employeur
- Analyser sa marque employeur en la confrontant aux attentes de sa cible de recrutement

Outils pédagogiques : en binôme, chaque apprenant complète un diagnostic qui permet de mettre en lumière via un score les axes positifs et les axes d'améliorations de sa marque employeur. L'issue du questionnaire met en lumière les objectifs à atteindre pour l'entreprise.

Après midi

Repenser son offre RH pour être attractif de l'intérieur et de l'extérieur

- Comprendre le rôle que joue les salariés dans la marque employeur
- Mettre en place un outil pour prendre la température des attentes et besoins des salariés
- Tour d'horizon des pratiques RH adaptées aux TPME permettant de développer son expérience collaborateur pour attirer et fidéliser : intégration, formation, carrière, rémunération, mobilité QVCT, RSE etc.

Outils pédagogiques : visionnage de vidéos témoignage de salariés. Apport descendant et participatif autour des pratiques RH

Construire sa marque employeur

- Définir et comprendre sa cible de recrutement (candidat personae)
- Mettre en avant ses salariés pour attirer par une stratégie de communication phytitale (vidéos salariés, témoignage, participation aux évènements emplois du territoire, relations écoles etc.).
- Faire des réseaux sociaux un allié pour attirer : définir un calendrier éditorial, s'organiser, publier
- Définir des actions de communication adaptées au personae (profil cible).

Outils pédagogiques : définir un plan de communication à 3 mois à partir de la fiche outil fournie par le formateur

Jour 2 – Distanciel – 0,5 jour

Atelier collaboratif : définir un profil de poste

- Co-construction d'un profil de poste
- Débriefing et messages clés à retenir pour bâtir un profil de poste cohérent aux attentes de l'entreprise.

Atelier collaboratif : rédiger une offre d'emploi attractive

- Apport descendant sur les bonnes pratiques pour construire et rédiger une offre d'emploi.
- Rédaction d'une annonce de recrutement intégrant la présentation de l'entreprise
- Présentation des canaux de diffusion de l'annonce en rappelant les outils gratuits et payants

Jour 3 – 0,5 jour - Classe virtuelle – Préparer son processus de recrutement - 2 heures

- Organiser son processus de recrutement
- Le cadre légal en France en matière de recrutement
- Préparer sa trame de question et les mises en situations pour évaluer les compétences
- Les comportements à favoriser et les comportements à éviter en tant que recruteur
- Conclure, prendre une décision, préparer l'intégration

Outils pédagogiques : quizz en ligne sur la non-discrimination, remise d'une trame de question avec des questions interdites à retrouver (exercice en collectif), visionnage de vidéos sur les biais cognitifs, remise, check list d'intégration.

Équipe pédagogique ONE RH

- Nos formateurs sont 100 % RH. En plus de leurs activités de formateur, ils poursuivent leurs activités de RRH/DRH à temps partagé auprès des entreprises de leurs territoires ce qui leur permet de partager des retours d'expériences et cas concrets réellement vécus.

Moyens pédagogiques et techniques

- Alternance d'apports théoriques, de mise en situation, de jeux pédagogiques ainsi que d'activités issus des techniques d'intelligence collective. Accès à notre LMS Digiforma

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Questionnaire / Quiz en début et fin de formation. Bilan à chaud et à froid