

Développer sa marque employeur inclusive

• Développer des stratégies concrètes pour attirer et retenir les talents diversifiés.



Responsables RH, managers, dirigeants, responsables de la communication, Toute personne en charge de la stratégie marque employeur

11 avril
durée : 7h

PRÉSENTATION

Dans un monde du travail de plus en plus diversifié, il est essentiel pour les entreprises de se positionner comme des employeurs inclusifs.

Cette formation vous propose de découvrir comment bâtir une marque employeur qui valorise la diversité et l'inclusion à chaque étape du parcours collaborateur, du recrutement à la gestion des talents. À travers des exemples concrets, des outils pratiques et des ateliers collaboratifs, vous apprendrez à attirer, intégrer et fidéliser des talents diversifiés, tout en renforçant la culture inclusive au sein de votre organisation.

Tarif

790€ HT

Déjeuner inclus
9h - 17h30

OBJECTIFS :

- Comprendre les enjeux et les bénéfices d'une marque employeur inclusive
- Identifier les leviers pour intégrer l'inclusion et la diversité dans la stratégie RH
- Savoir développer des actions concrètes pour favoriser l'inclusion et promouvoir la diversité
- Savoir mesurer et communiquer sur les actions d'inclusion et de diversité

LE PROGRAMME

1

Pourquoi développer une marque employeur inclusive ?

Sensibilisation sur l'importance de la diversité et de l'inclusion dans le monde du travail actuel : enjeux économique, sociaux et RH, fidélisation, attractivité, les biais cognitifs et leur influence sur le recrutement et la gestion des talents.

2

Construire une marque employeur inclusive

Audit de sa marque employeur : identification des forces et des faiblesses en termes d'inclusion, les leviers de communication (site, réseaux sociaux, annonces), rédiger des offres d'emplois inclusives, adapter les parcours candidat ; exercice de mise en situation.

3

Favoriser une culture inclusive en interne

Apprendre à développer un environnement inclusif (mentorat, sensibilisation des équipes à la diversité). Identification des actions.

4

Mesurer l'impact de la marque employeur inclusive

Apprendre à suivre et à évaluer les initiatives. Définir les KPIs.

5

Construire un plan d'action

Définir un plan d'action adapté à son organisation.

Méthodes pédagogiques

- Pédagogie (inter) active
- Apports théoriques
- Partage d'outils
- Etudes de cas, mises en situation
- Quizz

Animé par Marie-Laure RENAUDET.

Consultante en Ressources Humaines, spécialiste du Handicap et de l'Inclusion, Marie-Laure a un parcours de plus de 15 ans en entreprise sur des fonctions RH. Depuis 2019, elle développe des formations orientées sur le management des ressources humaines toujours avec un focus handicap afin de permettre aux organisations de manager les différences pour en faire une richesse.

