

Programme pédagogique

Les fondamentaux du Recruteur

Dans la peau d'un Recruteur => pour Réussir pas à pas dans la Discipline

Public & prérequis

- **Public :** Équipe Ressources Humaines, Manager opérationnel ou Dirigeant
- **Prérequis :** à définir après l'analyse de vos besoins

Objectif général :

Obtenir les clés du recrutement pour attirer, sélectionner, et engager les talents qui feront la différence dans votre entreprise.

Objectifs opérationnels :

A la fin de la formation, le stagiaire sera capable de :

- Connaître l'environnement du recruteur ; comprendre les enjeux et adapter sa posture
- Définir et mettre en œuvre sa stratégie de sourcing : étapes & méthodologie
- Manipuler les opérateurs booléens
- Savoir communiquer sur son identité en qualité d'employeur
- Réussir sa première prise de contact
- Savoir mener, en autonomie, un entretien pour évaluer et engager le candidat

Organisation :

La formation se déroule en présentiel soit en Inter-entreprise ou en Intra-entreprise. Si vous souhaitez organiser la formation en distanciel ou sous format mixte (présentiel/distanciel) => veuillez nous contacter. La formation peut être coanimée par deux formateurs. Le cabinet peut proposer également, sur demande, une formation sur-mesure en lien avec ce module. La formation est dispensée en français.

Tarif de la formation :

La formation dispensée en Intra-entreprise se déroule à partir d'un stagiaire jusqu'à huit au maximum. Le tarif sera de 4000€ HT (soit 4800€ TTC).

La formation dispensée en Inter-entreprise se déroule à partir de deux stagiaires. Le tarif sera de 1600€ HT par personne (soit 1920€ TTC).

Durée et horaires de la formation :

La durée totale de la formation correspond à 14 heures (organisation à la demande)

La date et le lieu de la formation seront à définir.



Modalités d'accès :

L'accès à la formation s'effectue à la signature de la convention formation.

Délais d'accès :

L'accès possible à la formation sera envisagé dans un délai de : 2 jours à 4 semaines postérieures à la signature de la convention de formation.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap :

Accessibilité aux personnes en situation de handicap => veuillez nous contacter pour voir les ressources pédagogiques et logistiques possibles.

Modalités d'évaluation :

Tout au long de la formation, un dispositif d'évaluation des acquis est mis en place via une grille critériée à partir des objectifs opérationnels qui donne un avis favorable à partir de 70% de réussite qui sera délivré par un certificat de réalisation.

Dispositif d'évaluation de la satisfaction à la fin de la formation :

Evaluation de satisfaction à chaud des stagiaires par questionnaire en fin de formation.

Méthodes pédagogiques :

Elle est active et participative avec des apports théoriques et pratiques et des mises en situation reliées à des études de cas. Un questionnement tout au long de la formation permet de créer une dynamique du groupe. Les séquences de formation peuvent être coanimées.

Moyens pédagogiques :

Les outils collaboratifs d'animation sont utilisés tels que les post-it digitaux, les quizz, les sondages, les outils de partages d'idées, ...

Encadrement :

Référent pédagogique/administratif : RODRIGUEZ Sabine

Coordonnées : sabine.rodriquez@cofabrikrh.fr ou formation@cofabrikrh.fr – 07 48 12 63 72 ou 04 72 07 09 73

Sabine a plus de 10 ans d'expérience dans le recrutement. Elle a été animatrice et formatrice dans ses précédentes expériences RH auprès de collaborateurs internes dans le domaine du recrutement et des Ressources Humaines. Elle est aujourd'hui consultante en Recrutement. Elle est entourée d'une équipe de formateurs professionnels et experts dans le recrutement, la communication et les Ressources Humaines.

Parcours pédagogique :

Durée de la formation : 14 heures

Nombre de séquences : 3

Séquence introductive

- Présentation de l'objectif de formation et de son organisation
- Présentation du/des formateur(s)
- Présentation du Règlement intérieur
- Réalisation du test de positionnement du/des stagiaire(s)

Séquence 1 : Initier & Structurer le Recrutement

Cette séquence va permettre au participant de s'approprier la posture du recruteur à travers la compréhension des enjeux et les impacts pour le collectif autour d'un process structuré.

- **La découverte de l'écosystème du recrutement**
 - Plonger dans le monde du recrutement et adopter la posture du recruteur
- **L'impact du digital**
 - Booster vos recrutements grâce aux leviers du marketing digital et de l'Intelligence Artificielle (IA)
- **L'acculturation métier**
 - Parler le même langage que vos candidats en maîtrisant le jargon de leurs métiers
- **L'étape cruciale du brief de poste**
 - Analyser le besoin, en partenariat avec le manager, pour convaincre les talents
- **L'offre d'emploi à composer pour se démarquer**
 - Maîtriser la méthodologie en 7 points pour capter l'attention des candidats et maximiser sa visibilité

Atelier	Boîte à outils
S'exercer au brief de poste	Méthodologie des incidents critiques
Construire une annonce (tout ou partie)	Outil de référencement + démonstration sur Chat GPT (version gratuite)

Séquence 2 : Sourcer & Engager les Candidats

Grace à des outils personnalisés, le participant sera en mesure de réussir son approche et sa première impression face au candidat pour évaluer ensuite sa motivation et ses compétences au regard du poste visé.

- **La construction d'une stratégie de sourcing** 

- Connaitre les étapes et les outils pour définir sa stratégie de recherche
- **L'art de chasser**
 - S'approprier les opérateurs booléens et cartographier son marché
- **L'exercice de convaincre le candidat**
 - Apprendre à présenter son entreprise de manière percutante et à rédiger des messages d'approche qui suscitent l'intérêt
- **La première impression doit être la bonne**
 - Recueillir les informations critiques et déceler la motivation dès le premier échange
- **L'évaluation du candidat au fil des échanges**
 - Développer des méthodes pour mener l'entretien et l'analyse critique des compétences techniques et humaines

Atelier	Boîte à outils
Construire sa stratégie de sourcing	Radar d'évaluation Fiche pratique des étapes et outils de sourcing
S'approprier les opérateurs booléens	Méthodologie pour construire et organiser ses mots clés
Construire un argumentaire et simuler un premier échange	Technique de pitch, modèle de message d'approche et objets de mail
Mener un entretien et en faire une analyse critique	Scorecard (grille de compétences) et technique d'assessment