

Programme pédagogique

Recruteur aguerrri

Stratégies de recrutement avancées => Performer dans sa pratique en tant que Recruteur Agile.

Public & prérequis

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

Objectif général :

Définir une stratégie de recrutement efficace pour attirer et engager les meilleurs talents en moins de 10 semaines.

Objectifs opérationnels :

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

- Développer une posture d'expert pour gagner en crédibilité
- Savoir utiliser l'Intelligence Artificielle (IA) dans ses étapes de recrutement
- Définir et piloter une stratégie de sourcing grâce à des outils digitaux avancés
- Maîtriser les opérateurs booléens simples et avancés
- Maîtriser les techniques d'approches personnalisées et accrocheuses
- Maîtriser son discours pour convaincre son interlocuteur
- Savoir diriger un entretien et déceler les motivations du candidat tout au long du processus de recrutement
- Finaliser son recrutement et préparer l'intégration des candidats
- Animer et faire vivre son réseau de talents

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 4800€ HT (soit 5760€ TTC).

La formation dispensée en Inter-entreprise se déroule à partir de deux stagiaires. Le tarif sera de 1900€ HT par personne (soit 2280€ 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 : 4

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 : L'autopsie d'un recrutement complexe

En partant d'un exemple d'échec sur un recrutement complexe, vécu par les participants, nous en élucidons les causes racines en nous appuyant sur une mise à niveau autour des fondamentaux essentiels du métier de recruteur.

- **Analyser l'écosystème du recrutement et intégrer l'IA dans sa pratique** : anticiper les évolutions et les tendances du marché
- **Adopter la bonne posture** : renforcer la valeur stratégique et l'efficacité du rôle de recruteur en travaillant sur la posture
- **Perfectionner le brief du poste et impliquer les managers** : définir avec précision et efficacité le poste et s'appuyer à chaque étape sur un brief clair, partagé et compris par les parties prenantes du recrutement
- **Approfondir ses connaissances sur les métiers techniques** : mettre en place une stratégie avec les managers pour qualifier le besoin technique et organisationnel

ATELIER	BOITE A OUTILS
Conduire un brief de poste	Méthodologie des incidents critiques
Diagnostiquer sa stratégie de sourcing	Radar d'évaluation Fiche pratique des étapes et outils de sourcing

Séquence 2 : L'art d'enquêter pour affiner sa stratégie de recrutement

Au travers d'une sensibilisation sur les techniques avancées de sourcing et de l'usage d'outils de pointe, cette séquence a pour objet de renforcer l'arsenal du recruteur en matière de recherche et de chasse pour trouver les candidats les plus pertinents.

- **Réaliser un mapping du marché** : mettre en place des techniques d'analyse du marché et de veille concurrentielle.
- **Découvrir les nouveaux outils digitaux pour chaque étape du recrutement** : être agile sur la connaissance et l'utilisation efficiente des nouveaux outils digitaux
- **Level-up de vos annonces** : devenir expert dans la rédaction d'une annonce et dans sa mise en valeur et en visibilité pour augmenter vos retours
- **L'art de chasser et d'être créatif dans son approche** : exploiter pleinement les jobboards spécialisés, les réseaux sociaux et les moteurs de recherches pour un sourcing efficace. Améliorer ses techniques d'approche dès le premier contact.

ATELIER	BOITE A OUTILS
Identifier le bon intitulé de poste et Construire un prompt d'annonce avec ChatGPT	Outil de référencement + Chat GPT (version gratuite)
Sourcer et jouer avec les opérateurs booléens avancés	Méthodologie pour construire et organiser ses mots clés Sourcing game

Séquence 3 : Résoudre l'énigme pour engager le candidat idéal

Cette séquence renforce le recruteur dans sa capacité à évaluer, convaincre et engager les meilleurs candidats, en minimisant les risques d'erreur durant l'ensemble d'un processus de recrutement.

- **L'art de convaincre et d'incarner son entreprise** : maîtriser les techniques du pitch pour attirer les talents
- **Dans la peau d'un détective** : savoir poser les bonnes questions et maîtriser les différentes techniques d'entretien, savoir mener un entretien à plusieurs
- **Détecter la motivation des candidats et « tenter » d'obtenir des preuves** : mettre en situation les candidats, projeter le candidat en identifiant sa contribution individuelle et pour le collectif
- **L'importance du closing et de l'onboarding** : stratégie de négociation du salaire, les 5 conseils pour une intégration réussie, recueil les témoignages de l'ensemble des pilotes de l'intégration
- **Recruter avec qualité sans chercher** : cultiver et animer son réseau de candidats, augmenter sa visibilité sur les réseaux, encourager la cooptation

ATELIER	BOITE A OUTILS
---------	----------------



Construire et incarner son argumentaire	Techniques de pitch, modèles de message d'approche et objets de mail
Diriger un entretien et en faire une analyse critique	Scorecard (grille de compétences) et techniques d'assessment