

# Les techniques du sourcing : stratégie d'approche et outils

Ref : 28835 au 20/01/2020

## PUBLIC CONCERNÉ

Chargé-e-s de Recherche/E-sourcers, Consultant-e-s en cabinet de conseil en recrutement, Talent acquisition managers. Toute personne en charge du recrutement en entreprise. Accessible aux personnes en situation de handicap.

## DURÉE

21 heures, soit 3 journées. **HORAIRES** : 9h00-12h30/14h00-17h30 (*modifiables à la demande*)

## PRÉREQUIS

Avoir déjà mené des recherches de candidats dans le cadre de recrutements

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- comprendre, analyser et synthétiser le besoin du client externe ou interne
- décider de la meilleure stratégie de recherche
- optimiser son sourcing et son approche-directe
- développer sa présence et son réseau sur le web
- maîtriser le langage Google explorer l'OpenWeb
- réussir son entretien de préqualification téléphonique
- être garant d'une expérience candidat réussie
- respecter et d'adapter ses pratiques au cadre légal en matière de recrutement (notamment en termes d'inclusion et de diversité)

## PROGRAMME

### Le cadre légal en matière de recrutement

- ⇒ *Les règles légales appliquées aux différentes phases du recrutement de la recherche de candidature au recueil du consentement de conserver les données personnelles (RGPD)*
- ⇒ *Les motifs de discrimination réglementés par la Loi*
- ⇒ *Comprendre ce que représentent la Diversité et l'Inclusion en entreprise*

### L'innovation au service du recrutement

- ⇒ *Connaître l'impact de l'IA (Intelligence Artificielle) et du Big data sur le recrutement*

### L'expérience candidat

- ⇒ *Sécuriser l'expérience candidat à tous les stades : du cadrage de poste au recrutement*

### Le profil de poste

- ⇒ *Savoir identifier et définir le besoin en recrutement*
- ⇒ *Hiérarchiser les critères et se doter de grilles de décision.*
- ⇒ *Détecter les leviers d'attractivité du poste et de l'entreprise*

### La stratégie de recherche

- ⇒ *Analyser et synthétiser la demande du client interne ou externe pour proposer une stratégie de recherche adaptée*
- ⇒ *Stratégie pull*
- ⇒ *Stratégie push*

## La méthodologie de recherche

- ⇒ Savoir structurer et planifier la recherche pour gagner en efficacité et en temps
- ⇒ Identifier les canaux de sourcing
- ⇒ Réaliser un mapping des entreprises cibles
- ⇒ Créer son candidat persona

## Les techniques de recherche de candidats

- ⇒ Le panorama des CVthèques
- ⇒ Annonce gratuites ou payantes ? Sur quels canaux
- ⇒ Les principaux réseaux sociaux
- ⇒ Les applicatifs gratuits
- ⇒ Identifier les conditions de réussite d'un bon sourcing
- ⇒ Construire et planifier sa stratégie de sourcing
- ⇒ Lister les bons mots clés
- ⇒ Réaliser un sourcing structuré
- ⇒ L'approche profil personnel et l'approche page entreprise
- ⇒ Adapter son message en fonction des profils ciblés et du réseau choisi.
- ⇒ Analyser l'identité numérique d'un candidat
- ⇒ Rédiger un « post » impactant sur LinkedIn
- ⇒ Connaître les limites légales d'utilisation des réseaux sociaux
- ⇒ Trouver les profils non visibles ou en pénurie

## Les spécificités de la communication par le téléphone

- ⇒ Connaître les avantages et les inconvénients et trouver des solutions
- ⇒ Communiquer par téléphone ne s'improvise et demande une préparation

## Les 4 fondamentaux l'entretien de préqualification téléphonique

- ⇒ Identifier le contenu des 4 fondamentaux

## L'entretien de préqualification téléphonique

- ⇒ Respecter une structure pour véhiculer de la crédibilité et atteindre son objectif
- ⇒ Les usages pour accrocher l'intérêt du candidat dès la première minute et rebondir sur l'objection
- ⇒ Optimiser le recueil d'informations
- ⇒ Réaliser un bon closing

## Les fondamentaux de la recherche Google

- ⇒ Pourquoi Google
- ⇒ Obtenir des résultats exploitables
- ⇒ Savoir faire les bonnes hypothèses
- ⇒ Open web vs deep web

## Le langage de Google

- ⇒ Principe de recherche simple et opérateurs de base
- ⇒ Opérateurs booléens et autres opérateurs simples
- ⇒ Elargir sa recherche à une famille de métier
- ⇒ Comprendre l'indexation des pages par Google
- ⇒ Comprendre la structure d'un site
- ⇒ Les opérateurs avancés (syntaxe)

## Les fonctionnalités avancées de Google

- ⇒ Trier les résultats par date de fraîcheur
- ⇒ Utiliser le cache de Google
- ⇒ La recherche par photo ou image
- ⇒ Utiliser Google Alerts

## Cas pratiques

- ⇒ Identifier des CV et profils
- ⇒ Identifier des books et annuaires école
- ⇒ Identifier de nouveaux viviers

## Développer un réseau qualifié

- ⇒ Mettre en place son pipeline sur les réseaux sociaux
- ⇒ Susciter l'intérêt
- ⇒ Fidéliser les contacts

## MÉTHODES ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

### AVANT LA FORMATION

Un lien vers un extranet personnel est adressé à chaque participant qui aura accès à :

- ⇒ son questionnaire d'autodiagnostic et de recueil des attentes
- ⇒ sa convocation
- ⇒ le livret d'accueil de l'INSTITUT DU RECRUTEMENT
- ⇒ le Règlement intérieur de l'INSTITUT DU RECRUTEMENT
- ⇒ le Programme de formation
- ⇒ les documents de formation dématérialisés

### PENDANT LA FORMATION

L'approche formative est pratique, reliée à des cas concrets en lien avec des expériences professionnelles vécues au quotidien par les participant-e-s. Jeux de rôle et debriefing, activités et interactivités tout au long du parcours avec apports notionnels, exercices pratiques individuels, en grand groupe et sous-groupes, QUIZZ d'autodiagnostic, démonstrations d'outils suivie de tests, Serious Game, Plateforme interactive, Vidéos.

Au cours de la formation, le formateur remettra aux stagiaires le livret pédagogique reprenant l'ensemble des slides projetés et les fiches-outils en version papier.

### MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

Questionnaire d'auto-évaluation des connaissances post formation.

### COMPÉTENCES ACQUISES

A l'issue de cette formation, vous serez capable de trouver et préqualifier les meilleures candidatures pour le poste.

### APRÈS LA FORMATION

Afin de faciliter la mise en application des enseignements, le participant bénéficie d'une assistance conseil assurée par les formateurs. Le/la participante peut s'adresser personnellement aux formateurs par téléphone et/ou par e-mail.

### COÛT PÉDAGOGIQUE

Voir devis

### LIEUX ET DATES

Planning et devis joint

### INTERVENANTS

**J1 et J2** Martine GALLINA Fondatrice de l'INSTITUT DU RECRUTEMENT, 30 ans d'expérience de Chasse de Têtes et 20 ans d'animation de formations aux Techniques de Recherche et Evaluation de candidats.

**J3** Benoit BLIARD, Expert du Booléen et du Sourcing via Google, 15 ans d'expérience dans la formation.