

# Recrutement : Optimiser le sourcing de candidats



PRÉSENTIEL

## OBJECTIF GÉNÉRAL

- Identifier les enjeux et les évolutions en matière de Sourcing
- Bâtir une stratégie de recherche de candidats

## Accueil et tour de table

### Partie 1 : DIAGNOSTIC

Les participants travaillent sous forme d'atelier à 3 ou 5 autour des ressources existantes, afin d'analyser les pratiques utilisées par les recruteurs

### Partie 2 : PROSPECTION

Présentation des job-board gratuits et payants en direct sur les sites Internet.  
Présentation des intérêts et des limites des bases de données de CV (ex: la fraîcheur de l'information)

#### Analyse et critique des plateformes existantes:

- Les sites gratuits: APEC, Pôle emploi, Do You Buzz, Facebook, Twitter
- Les sites spécialisés payants : LinkedIn, Viadeo, Facebook business, Le bon coin
- Les sites payants premium: Monster, Indeed

### Partie 3 : STRATEGIE

- Présentation d'un processus de chasse de tête : les règles déontologiques et les méthodes jeu de rôle sur des scénarios de chasse de tête.
- Co-construction d'une méthodologie de sourcing : identifier les cibles, définir un planning précis, mobiliser toutes les ressources, créer une veille informatiques, définir des délais et un terme précis.

#### E Sourcing 3.0 et les outils gratuits pour faire un sourcing efficace :

- L'Emploi-store et les outils gratuits pour faire un sourcing efficace
- Forum virtuels,
- Valoriser sa marque employeur sur les réseaux sociaux & identifier des potentiels

## OBJECTIFS

Repérer les nouveaux outils/canaux de sourcing (jobboards, réseaux sociaux, forums virtuels, recrutement participatif...) et leurs spécificités  
Adapter sa stratégie de recherche en fonction des profils  
Maîtriser sa communication dans le cadre du sourcing  
Choisir les indicateurs clés pour suivre et mesurer l'efficacité de ses actions de sourcing  
Respecter la législation (non discrimination....)

## PRÉ-REQUIS

Recruter des collaborateurs ou intervenir dans le processus de sourcing  
Connaître les réseaux sociaux professionnels

## PUBLIC

DRH, RRH, responsables recrutement, chargé de recrutement des adhérents « Grands Comptes » d'Uniformation (mutuelles, ONG, IRC, structures d'insertion sociale, etc.).

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

### AVANT LA FORMATION : IMPLIQUER

Questionnaire pré-formation et/ou recueil des besoins pour préciser les attentes individuelles

### PENDANT LA FORMATION : APPLIQUER

Méthodes actives et participatives  
Apports théoriques (10%) , mises en pratique (70%) et échanges (20%)  
Elaboration de son plan d'actions personnalisé

### APRÈS LA FORMATION : ACCOMPAGNER

4 rappels de contenu envoyés par mail  
Suivi post-formation

## RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Support de cours, exercices

## ÉVALUATION

### Évaluation des compétences

Tests, cas pratiques, exercices, mises en situation, jeux de rôle...

### Évaluation de la formation

Questionnaire de satisfaction stagiaire  
Synthèse fin de stage du formateur

## VALIDATION

Attestation de fin de formation  
Attestation de présence

## MODALITÉS DE SUIVI D'EXÉCUTION DE LA FORMATION

Le contrôle de l'exécution de la formation est assuré par le formateur

## DATES

Cf planning

## Référents pédagogiques

Nos intervenants sont des spécialistes du domaine visé et sont sélectionnés selon un processus de qualification très rigoureux permettant d'évaluer notamment : leur expérience professionnelle, leurs compétences pédagogiques, leur capacité d'animation, leur personnalité et leur créativité...