

Attirer des candidats et optimiser son processus de recrutement

Recruter est devenu une compétence clé pour les entreprises. Il s'agit à la fois d'attirer et de donner envie aux candidats de rejoindre l'entreprise tout en disposant de processus robustes en interne pour optimiser cette mission. L'expérience candidat et donc l'expérience recruteur, par symétrie, sont ainsi au cœur de la démarche. Ces ateliers permettront de s'interroger sur les attentes actuelles des candidats visés et d'adapter son processus de recrutement en adéquation.

Programme

Atelier 1 : « Le processus de recrutement au service de l'expérience candidat »

Les étapes clés d'un processus de recrutement attrayant

- Définir les étapes clés
 - Les incontournables du processus de l'identification du besoin au pré-boarding : étapes, moyens/acteurs, conditions de réussite
 - Les outils du recruteur : scorecard, jobboard, réseaux, ATS, tests, Cvthèque...

L'analyse de son processus de recrutement

- Challenger son processus
 - Analyse de l'efficacité de votre parcours actuel : points forts et axes de progrès
 - Le process de recrutement du point de vue candidat

« On continue, on arrête, on tente » de son process de recrutement

Pour qui ?

Toute personne en charge du recrutement et qui fait face à des difficultés pour recruter.

Prérequis

Avoir déjà recruté ou cherché à recruter des salariés

Les plus

Des mises en situation pour s'entraîner et tester des outils pendant les classes virtuelles
Des échanges en groupe pour partager les bonnes pratiques



Objectifs

- Interroger son processus de recrutement
- Savoir où et comment les candidats visés postulent
- Appréhender les attentes des candidats aujourd'hui
- Intégrer l'IA dans son processus de recrutement
- Rendre son entreprise et ses offres d'emploi attractives

4 ateliers de 3h – 12 heures

Distanciel

Atelier 2 : « L'attractivité de votre entreprise et de vos offres »

Les enjeux et les spécificités de la marque employeur

- Comprendre les enjeux d'une identité employeur forte et distinctive
 - Les éléments de la marque employeur forte et distinctive
 - Les leviers de différenciation et les facteurs d'attractivité pour attirer les talents
 - Les bonnes pratiques pour entretenir son réseau de candidats

La valorisation des leviers d'attractivité de l'entreprise

- Susciter l'envie de venir travailler dans l'entreprise
 - L'analyse de l'image de votre entreprise
 - La valorisation des compétences attendues au regard des attentes actuelles des candidats
 - La formalisation d'un projet à proposer aux candidats

Rédaction d'un argumentaire en 5 points clés pour convaincre de vous rejoindre

Attirer des candidats et optimiser son processus de recrutement

Recruter est devenu une compétence clé pour les entreprises. Il s'agit à la fois d'attirer et de donner envie aux candidats de rejoindre l'entreprise tout en disposant de processus robustes en interne pour optimiser cette mission. L'expérience candidat et donc l'expérience recruteur, par symétrie, sont ainsi au cœur de la démarche. Ces ateliers permettront de s'interroger sur les attentes actuelles des candidats visés et d'adapter son processus de recrutement en adéquation.

Programme

Atelier 3 : « L'identification des attentes candidats »

La définition du candidat cible

- Définir votre cible en construisant un persona « candidat »
 - Les rubriques du persona
 - Les caractéristiques des candidats visés : attentes, leviers de motivations, objectifs professionnels, moyens de communication...

Le positionnement du recruteur au regard des attentes identifiées

- Adapter son positionnement en fonction de ses personas
 - Les éléments à travailler au regard des personas créés
 - Les moyens d'interagir avec les candidats

Création d'un persona candidat adapté aux candidats ciblés

Pour qui ?

Toute personne en charge du recrutement et qui fait face à des difficultés pour recruter.

Prérequis

Avoir déjà recruté ou cherché à recruter des salariés

Les plus

Des mises en situation pour s'entraîner et tester des outils pendant les classes virtuelles
Des échanges en groupe pour partager les bonnes pratiques



Objectifs

- Interroger son processus de recrutement
- Savoir où et comment les candidats visés postulent
- Appréhender les attentes des candidats aujourd'hui
- Intégrer l'IA dans son processus de recrutement
- Rendre son entreprise et ses offres d'emploi attractives

4 ateliers de 3h – 12 heures

Distanciel

Atelier 4 : « L'IA et le recrutement »

Etat des lieux et enjeux de l'IA dans le recrutement

- Découvrir et explorer les possibilités de l'IA
 - Les usages et les parties prenantes de l'IA pour le recrutement
 - La maîtrise de l'IA par les candidats et l'impact pour le recruteur
 - Les limites, les biais et les enjeux éthiques l'IA dans le recrutement

L'intégration de l'IA dans les pratiques de recrutement

- Utiliser la valeur ajoutée de l'IA à certaines étapes du recrutement
 - L'IA à quelles étapes de vos recrutements
 - Les outils et les prompts efficaces pour un recruteur

Rédaction d'une offre d'emploi à l'aide de l'IA

Nos modalités pédagogiques

Notre signature pédagogique **I.M.P.A.C.T.** sous-tend toutes nos modalités pédagogiques:

- **I****NSPIRATION** : susciter l'envie d'apprendre par l'identification des enjeux, des besoins, par la projection sur les bénéfices possibles
- **M****OUVEMENT** : stimuler l'apprentissage par l'expérimentation (mises en situation, jeux d'expérimentation, cas pratiques,...)
- **P****ERSONNALISATION** : prendre en compte les individualités et les spécificités de contextes professionnels avec des modalités pédagogiques variées
- **A****UTONOMIE** : favoriser des travaux de sous-groupe autonomes, des entretiens réflexifs entre participants, la prise de conscience du « pouvoir agir » individuel
- **C****O-RESPONSABILITE** : engager, tout au long de la formation, les participants dans la co-construction des apprentissages
- **T****RANSFORMATION** : challenger la définition d'objectifs de progrès, les prises de conscience des possibilités, des défis post formation

Nos modalités d'évaluation

Avant

Chaque participant est invité à :

- Réaliser son auto - évaluation de connaissances / expériences sur les différents thèmes de la formation
- Définir ses propres objectifs de progrès en lien avec ses pratiques professionnelles

Pendant

Notre approche de l'évaluation formative : une évaluation continue de la progression

A travers notre pédagogie active et pragmatique, nous mettons en œuvre une évaluation continue, intégrée au déroulement de la formation.

En cours de séquence : nos séquences sont structurées en temps forts qui nous permettent de mesurer les évolutions

- Au démarrage, par une activité de sensibilisation, nous faisons émerger le positionnement initial des participants
- Au cœur de la séquence, nous vérifions la compréhension et l'acquisition des contenus abordés au travers d'activités variées : exercices pratiques, mises en situation et quizz...
- En fin de séquence, les participants évaluent leur progression sur le thème en lien avec leur fiche d'auto-évaluation

Cette approche dynamique nous offre une vision précise de la progression de chaque apprenant et nous permet d'ajuster notre démarche pour répondre aux besoins spécifiques de chacun.

En fin de formation :

Le formateur réalise une évaluation des acquis à travers plusieurs activités proposées aux participants :

- Réaliser une synthèse des messages clés de la formation
- Evaluer leur progression en lien avec leurs objectifs de progrès
- Proposer des défis personnels d'expérimentation en lien avec leurs objectifs de progrès
- L'évaluation de la satisfaction des participants s'effectue par le biais d'un questionnaire en ligne

Après

Les participants expérimentent les défis proposés en fin de formation

Des ressources complémentaires seront proposées pour consolider les connaissances et approfondir les notions abordées