

# 2 jours



## Publics concernés

- Chargés de recherche / E-sourcers
- Consultants en cabinet de conseil en recrutement
- Talent acquisition managers
- Toute personne en charge du recrutement en entreprise

## Prérequis

- Avoir déjà mené des recherches de candidats
- Apporter de préférence un PC portable avec soi (ou une tablette)

## Objectifs de formation

- Analyser le besoin et définir sa stratégie de recherche
- Maîtriser les méthodes et techniques du sourcing et du e-sourcing
- Comprendre comment choisir les outils en fonction de ses objectifs
- Pratiquer des recherches et susciter l'intérêt
- Développer son réseau
- Respecter et s'adapter à la réglementation (notamment en termes d'inclusion et de diversité)

## Supports pédagogiques

- Pendant la formation, chaque participant utilise un support qui comprend les exercices d'application et d'entraînement
- A l'issue de la formation, chaque participant a la possibilité de télécharger le support d'animation via la plateforme pédagogique Digital Camp

## Méthodes pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et de séquences jouées et débriefées. Des exercices individuels et collectifs sur les concepts théoriques

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

A l'ère du recrutement 4.0, une stratégie d'utilisation des médias sociaux est indispensable pour se rendre attractif et approcher efficacement les talents.

En effet, la publication d'offres d'emplois ne permet l'embauche qu'une fois sur trois. La mobilisation des réseaux sociaux permet d'atteindre directement les candidats absents des sites d'emplois traditionnels. Cette formation permet d'intégrer les clés du social sourcing pour faire la différence sur les marchés tendus du recrutement.

## En e-learning

- **Formation 100% e-learning complémentaire sur « Le cadre légal du recrutement » :** la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté n°2017-86 du 27 janvier 2017 introduit l'obligation pour les entreprises de 300 salariés et les entreprises spécialisées dans le recrutement de mettre en place une formation relative à la non-discrimination à l'embauche pour les recruteurs. Ce parcours de formation digital d'une heure a pour but de vous transmettre les contours du **cadre légal du recrutement en France**, à travers le prisme de la **non-discrimination**, le **RGPD** dans le recrutement, la **gestion du handicap** lors des recrutements ...

## En présentiel

### 1. Branding et sourcing : des standards incontournables

#### Des enjeux multiples

- La conquête des talents dans l'entreprise comme facteur de performance et de croissance
- Le e-sourcing : un recrutement optimisé, efficace, plus rapide et avec un meilleur taux de transformation

#### Une présence digitale travaillée comme booster de visibilité

- L'importance de l'e-réputation et de l'identité numérique
- Anatomie d'un profil de recruteur percutant sur les réseaux sociaux
- Passer de la logique de CV à la logique de profil pour développer sa « marque personnelle »
- Associer sa page profil et la page entreprise pour être plus efficace sur les réseaux sociaux

**Atelier : Audit de sa présence digitale et Benchmarking de ses concurrents**

### 2. Analyser les besoins pour élaborer une stratégie attractive et gagnante

#### Le cadrage de poste

- Savoir questionner pour identifier les éléments clés lors d'un « briefing » de poste
- Comprendre les attentes de ses clients internes / externes
- Définir des critères (triangle coûts / délais / compétences)
- Détecter les leviers d'attractivité du poste et de l'entreprise
- Formaliser les besoins dans une fiche de poste

**Focus : Recueillir des contenus de qualité pour soigner l'expérience candidat**

#### Plan d'approche

- Recrutement interne vs externe
- Réaliser un mapping des compétences métier et des entreprises cibles pour une chasse optimisée
- Cooptation : communication et processus
- Annonce et sourcing

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

- Une pédagogie participative composée à + de 50% de cas pratiques et de simulations / jeux de rôle dans le présentiel

### Moyens pédagogiques

- Une évaluation du niveau et des attentes des participants en amont de la formation (15 jours avant le présentiel)
- Une certification 100% digitale sur « Le cadre légal du recrutement » validé par la réussite à un quizz de validation
- Un forum d'échanges tout au long de la formation et la disponibilité du formateur pour toute question
- A la fin de chaque formation, les participants repartiront avec un Plan de Progrès Individuel

### Les outils disponibles

- Page carrière et Cvthèque interne
- Job-boards gratuits VS Job-boards payants
- Site de mise en relation avec des prestataires indépendants
- Les nouvelles tendances : les salons virtuels, jobteaser (annonces vidéo)

**Focus Réseaux sociaux : Conception d'une annonce attractive et présentation des outils de sourcing**

### 3. Maîtriser les méthodes et techniques essentielles

- Les 6 clés de l'annonce gagnante
- Les indicateurs pour mesurer l'efficacité du sourcing
- La recherche de candidats
  - Le choix des mots clés
  - Les opérateurs booléens
  - Filtres de recherche

**Mise en pratique contextualisée : Recherche de candidats grâce aux opérateurs booléens**

### Organiser son sourcing

- L'entonnoir du sourcing
- Le bon timing
- Les outils d'organisation (Gratuit : Dux Soup, payant : ATS...)

### Traduire sa marque personnelle dans le cadre d'une prise de contact

- Savoir rédiger un message incitant à la prise de contact
- Message d'approche sur les réseaux et par mail
- Impacter au téléphone : méthode AIDA

**Mise en situation : « Contacter un candidat »**

### Pérenniser le 1<sup>er</sup> contact

- La semaine type du recruteur : fréquence / type de message
- Traitement des objections

**Atelier : Structurer les relances par mail, par LinkedIn et par téléphone**

### 4. Les autres activités essentielles du sourcing

#### Les actions à mettre en place pour les recruteurs

- Égalité homme/ femme
- Diversité et inclusion
- Collecter le consentement des candidats

**Focus : le rôle du sourceur dans l'expérience candidat**

#### Se rendre toujours plus visible

- La cooptation externe
- Cultiver son vivier de partenaires RH
- Animer sa communauté : où, quand et comment placer du contenu ?

#### Avoir toujours un temps d'avance

- Les sources de veille essentielles pour être attractif
- Le sourcing de demain : L'IA, les algorithmes et le big data dans le recrutement
- Exemples d'applications auxquelles se préparer