

# 2 jours

## Les fondamentaux et l'évolution du métier de consultant en recrutement



Les recruteurs doivent faire face à une complexité croissante de leur métier, allant de la concurrence toujours plus forte des job-boards et des réseaux sociaux, à l'exigence croissante des clients faisant de la prestation de recrutement une quasi « obligation de résultats » et à la pénurie de profil sur des marchés de plus en plus tendus. S'ajoutent à cela, des candidats de plus en plus exigeants et sélectifs, plus agiles et mobiles qui inversent le rapport candidats/recruteurs. Pour attirer les talents, les recruteurs doivent donc se rendre « attractifs », conseiller les entreprises sur leurs facteurs d'attractivité (amont/aval) et « marquer rapidement et durablement » les meilleurs candidats. Cette formation passe en revue l'ensemble des « essentiels » à intégrer et maîtriser pour performer dans sa fonction de recruteur.

### Publics concernés

- Consultants en recrutement
- Toute personne en charge du recrutement en entreprise

### Prérequis

- Aucun

### Objectifs de formation

- Comprendre et maîtriser les différents aspects du métier de consultant en recrutement
- Utiliser et maîtriser les outils (notamment innovants)
- Maîtriser la conduite d'entretien et s'adapter aux évolutions (nouveaux outils etc.)
- Sécuriser ses recrutements
- Approfondir et valoriser son rôle de conseil
- 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

### 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. Les différents aspects et outils du métier de consultant en recrutement

##### Les missions du consultant en recrutement

- Prise de brief / Analyse du besoin
- Rédaction et diffusion d'annonces
- Tri de CV et approche directe
- Pré qualification
- Évaluation
- Aide à la décision
- Suivi d'intégration

##### Le sourcing / la relation avec les sourceurs

- En quoi ça consiste ?
- Stratégie de sourcing, mots clés et sémantique
- L'organisation du binôme « sourceur / recruteur »
- Job-board incontournables et outils de sourcing
- Réseaux sociaux (LinkedIn, Viadeo, Facebook...)
- Candidature vidéo / questionnaire de tri ...

**Mise en pratique : Trouver les bons mots clés pour une recherche de candidat**

##### L'évaluation

- Questionnaire et test de recrutement
- Prises de référence / Vérification des diplômes/formations
- Assessment center

##### Le suivi et le pilotage

- Réseaux sociaux et animation de la communauté
- Logiciel de suivi de candidature
- Agenda connecté
- Trackeur de mail

collectifs sur les concepts théoriques

- 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 formation 100% digitale sur « Le cadre légal du recrutement » validé par la réussite à un quizz de validation (Attestation de formation)
- 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

- Messagerie instantanée avec le candidat

**Atelier : Créer une mise en situation candidat**

### 2. La conduite d'entretien et ses évolutions

#### Les fondamentaux de l'entretien de recrutement

- Respect de la réglementation
- Fiche de poste
- Subjectivité vs objectivité
- Guide d'entretien / critères d'évaluation
- Compte-rendu d'entretien

#### Les différentes modalités d'entretiens avec les candidats

- Entretien téléphonique avec la méthode AIDA
  - Validation des prérequis et pré-qualification
- Entretien physique / à distance (Skype, Zoom, ...)
  - Évaluer les compétences et la motivation

**Focus sur l'entretien vidéo : quand, pourquoi, comment, pour qui ?**

#### La pratique des entretiens

- Équilibre du rapport de forces dans les secteurs en tension
- Entretien avec la méthode STAR
- Entretien structuré avec le guide de questionnement

**Mise en situation : Réaliser un entretien de pré-qualification**

### 3. Accompagner ses clients

#### 3.1. Sécuriser ses recrutements :

##### Par l'attractivité

- Optimiser l'expérience candidat pour attirer les talents et les fidéliser

##### Par l'évaluation

- Questionnaire et test de recrutement
- Assessment center
- Prises de référence
- Vérification des diplômes/formations

##### Par le suivi

- Conseiller l'entreprise sur la réalité du marché et sur les talents atypiques au-delà du profil type
- Accompagner les candidats tout au long du processus

#### 3.2. Accompagner ses clients dans la prise de décision

- Présenter les candidats short listés : objectiver les atouts et points de vigilance – argumenter ses préconisations / critères
- Élaborer et utiliser une matrice de positionnement comme aide à la décision
- Débriefing des entretiens avec les candidats et les clients
- Dialoguer avec transparence sur les prises de risque
- Travailler les motivations du/des finaliste(s)
- Conseiller sur le choix final au regard de la culture de l'entreprise, de ses valeurs et de son métier

**Atelier : Découvrir et adapter une matrice de positionnement**

#### 3.3. Approfondir et valoriser son rôle de conseil

- Élargir son conseil pour développer l'expérience candidat
- Favoriser l'Onboarding (accueil, formation, intégration)
- Pérenniser ses recrutements : conseil client dans le suivi de carrière
- Fidéliser ses clients : animer son réseau

**Atelier : Créer un guide des bonnes pratiques de l'Onboarding**