|  |  |
| --- | --- |
| **Lot 2 : Attractivité et gestion des talents** | **Niveau de description : Modules** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Référence de la formation :  ***2-1*** | Titre du sujet de la fiche :  Attirer et recruter des candidats sur un marché en tension grâce au sourcing | Durée :  2 jours |

|  |
| --- |
| Objectifs de la formation |
| ***Á l'issue de la formation décrite ici, le stagiaire doit***:   * Maîtriser les techniques de recherche sur l’open-web * Identifier et exploiter des viviers librement accessibles sur internet ou des bases de données payantes * Contacter les profils identifiés par le biais de canaux multiples, en tenant compte de la diversité des parcours * Utiliser et exploiter LinkedIn comme un outil professionnel   -  -  ***Niveau SAME\*\* visé : xxx*** |

|  |
| --- |
| ***Population concernée* :** Chargé de recrutement  ***Compétences REM :*** Technique de recrutement (140)  ***Prérequis (dont niveau SAME\*\*)* : M** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Contenu pédagogique | Durée  h (\*) | Niveau  (\*\*) | Pédagogie  (\*\*\*) |
| **Jour 1 : Techniques de Recherche Avancée et Outils de Sourcing**  1. **La recherche avancée sur des sites et CVs cachés**    * Exploration de sites spécialisés et des moteurs de recherche pour repérer des profils pertinents.    * Identification de « CV cachés » grâce à des méthodes de recherche avancée.    * Pratique de la recherche avancée sur les sites web gouvernementaux, professionnels, et plateformes peu connues.    * Durée : 2 heures    * Modalité : Exposé interactif suivi d’ateliers pratiques sur des sites spécifiques et moteurs de recherche. 2. **Les opérateurs booléens : La méthode de recherche universelle**    * Introduction aux opérateurs booléens (AND, OR, NOT, etc.) pour affiner les recherches et augmenter la pertinence des résultats.    * Création de chaînes de recherche avancées pour des profils spécifiques dans le secteur public.    * Durée : 1,5 heures    * Modalité : Atelier de pratique sur des exemples concrets de recherches et exercices d’application directe. 3. **Utiliser efficacement LinkedIn comme outil de sourcing**    * Optimisation de la recherche sur LinkedIn : filtres avancés, hashtags, et réseaux de connexions.    * Utilisation des fonctions LinkedIn pour maximiser la visibilité des recherches et identifier des profils pertinents.    * Techniques d’optimisation du profil LinkedIn pour attirer plus de talents potentiels.    * Durée : 2 heures    * Modalité : Exercice pratique avec simulations et démonstration en direct des fonctionnalités LinkedIn.  **Jour 2 : Techniques d’Approche et Intégration des Pratiques de Sourcing**  1. **Sourcer sur les CVthèques**    * Utilisation des CVthèques accessibles pour repérer des candidats qualifiés pour le secteur public.    * Techniques de filtrage et d’analyse des CV en fonction des compétences recherchées.    * Construction d’une base de données de candidats potentiels à partir des CVthèques.    * Durée : 1,5 heures    * Modalité : Atelier pratique avec analyse de CV et exercices de création de filtres. 2. **L’approche directe des candidats**    * Identification des coordonnées professionnelles (emails, numéros de téléphone) pour une approche ciblée et légale.    * Rédaction de messages d’approche personnalisés pour attirer l’attention des candidats sourcés.    * Élaboration de personas pour définir le ton et le contenu des messages selon le profil des candidats.    * Méthodologie d’approche structurée et respectueuse des valeurs du service public.    * Durée : 3 heures    * Modalité : Simulation de cas pratiques d’approche directe et rédaction de messages d’engagement. Retour d’expérience et feedback personnalisé. 3. **Intégrer le sourcing dans les pratiques quotidiennes**    * Techniques de veille pour anticiper les besoins en compétences dans la fonction publique.    * Mise en place de routines et outils pour intégrer le sourcing dans le quotidien des recruteurs.    * Création d’un plan de suivi de sourcing et des indicateurs pour mesurer l’efficacité des actions.    * Durée : 2 heures    * Modalité : Plan d’action individuel pour chaque participant avec feedback collectif et mise en place d’objectifs de suivi.    * Création d’un plan de suivi de sourcing et des indicateurs pour mesurer l’efficacité des actions.    * Durée : 2 heures    * Modalité : Plan d’action individuel pour chaque participant avec feedback collectif et mise en place d’objectifs de suivi.  Modalités pédagogiques  * **Durée totale** : 2 jours * **Méthodes pédagogiques** :   + **Exposés interactifs** : Présentation des techniques de sourcing et démonstrations des outils de recherche.   + **Ateliers de mise en pratique** : Entraînement aux opérateurs booléens, exploration des plateformes de CVthèques et LinkedIn.   + **Études de cas** : Exercices de recherche et de ciblage de profils pour des postes précis de la fonction publique.   + **Simulations et jeux de rôle** : Rédaction et envoi de messages d’approche, exercices d’identification de personas pour adapter les méthodes d’approche.   + **Retour d’expérience** : Partage des meilleures pratiques et feedback collectif sur les exercices pratiques. |  | **M** | Exercices d'**A**pplication  Etudes de **C**as  **J**eux de rôle  Travaux en **S**ous-groupes |

(\*) facultatif, donné à titre indicatif et peut dépendre de l'auditoire

(\*\*) **S**ensibilisation  -  **A**pplication  -  **M**aîtrise  -  **E**xpertise

(\*\*\*) **E**xposé  -  exercices d'**A**pplication  -  **D**ébats  -  études de **C**as  -  **J**eux de rôle  -  travaux en **S**ous-groupes

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Responsable pédagogique : | Date : 12/11/2024 | Visa : xxx |
| Noémie Lacouture |  | |