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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Référence de la formation :  ***2-3*** | Titre du sujet de la fiche :  Les fondamentaux du manager recruteur | Durée :  2 jours |

|  |
| --- |
| Objectifs de la formation |
| ***Á l'issue de la formation décrite ici, le stagiaire doit***:  - Qualifier son besoin  - Rédiger et publier une annonce attractive  - évaluer des candidatures  - Savoir structurer un entretien d’embauche et évaluer les compétences  ***Niveau SAME\*\* visé : A*** |

|  |
| --- |
| ***Population concernée* :** Manager recruteur  ***Compétences REM :* Technique de recrutement (140)**  ***Prérequis (dont niveau SAME\*\*)* : S** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Contenu pédagogique | Durée  h (\*) | Niveau  (\*\*) | Pédagogie  (\*\*\*) |
| 1. **Définir le profil recherché**    * **Analyse des besoins de l’équipe** : Comprendre l’environnement du poste à pourvoir, les compétences clés nécessaires, et les valeurs recherchées chez le futur collaborateur.    * **Identification des compétences et expériences essentielles** : Utilisation de référentiels de compétences pour identifier les exigences incontournables.    * **Construction de fiches de poste** : Élaboration de fiches de poste détaillées pour structurer le profil cible.    * Durée : 2 heures    * Modalité : Ateliers pratiques de création de fiches de poste et exercices de définition de compétences. 2. **Rédiger une offre d’emploi attractive et choisir les jobboards**    * **Rédaction des offres d’emploi** : Techniques pour attirer l’attention des candidats (titre percutant, description claire et transparente, valorisation des avantages du poste).    * **Sélection des canaux de diffusion** : Introduction aux différents types de jobboards et réseaux professionnels pour un recrutement efficace.    * **Techniques d’optimisation des annonces** : Adopter un style de rédaction clair et inclusif pour élargir le vivier de candidats.    * Durée : 2 heures    * Modalité : Exercice de rédaction d’une offre d’emploi et étude comparative de jobboards. 3. **Chercher et évaluer les candidatures**    * **Techniques de tri et de sélection des CV** : Apprendre à reconnaître les signaux clés et à évaluer la pertinence des CV par rapport au profil recherché.    * **Préparation des grilles d’évaluation** : Élaboration de critères d’évaluation pour uniformiser et objectiver la sélection des candidatures.    * **Analyse de profils sur LinkedIn et CVthèques** : Initiation au sourcing et à la recherche proactive de candidats potentiels.    * Durée : 2 heures    * Modalité : Atelier d’analyse de CV avec élaboration de critères d’évaluation et exercices de sourcing. 4. **Mener un entretien structuré de recrutement**    * **Préparation de l’entretien** : Structurer les étapes de l’entretien (présentation du poste, exploration des compétences, questions comportementales).    * **Maîtriser les techniques d’entretien** : Introduction aux types de questions (ouvertes, situationnelles, comportementales) et aux biais à éviter.    * **Évaluation des compétences comportementales** : Comprendre comment évaluer les qualités humaines et relationnelles.    * **Prise de décision post-entretien** : Élaboration d’une synthèse et formulation de recommandations pour la sélection du candidat.    * Durée : 3 heures    * Modalité : Simulations d’entretiens en binômes et analyse des entretiens par le groupe. Débriefing et retours personnalisés.  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. |  | **A** | **E**xposé  Exercices d'**A**pplication  Etudes de **C**as  **J**eux de rôle |

1

(\*) 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 |  | |