

PRORAMME DE FORMATION

Développer une stratégie
de recrutement et
d'identification des
talents



OF26FORMA

Modalités d'admission et de déroulement :

Pour toutes nos formations, merci de vous inscrire par courrier, par mail ou par téléphone.

Votre demande d'inscription sera traitée dans un délai de deux jours ouvrés. Toute commande de formation doit faire l'objet d'une confirmation écrite et suppose que le client accepte le contenu du stage et les prérequis, dont il s'engage à avoir eu connaissance.

La formation ne pourra débuter qu'au moins 10 jours calendaires après la réception du bon de commande.

Lieu de la formation :

La formation se déroulera en présentiel au 22 Rue Jean Lantier, 75001 Paris sous la supervision du formateur.

Accessibilité :

Cette formation est accessible aux personnes en situation de handicap. Le référent en la matière se tient à votre écoute pour évaluer puis préciser votre projet de formation et anticiper les éventuels aménagements à réaliser pour vous accueillir.

Contact : contact.of26forma@gmail.com

Téléphone : +33 6 07 69 65 31

Délai d'accès :

Le délai d'accès à la formation est de 10 à 20 jours suite à l'inscription auprès du référent pédagogique, sous réserve du respect des modalités administratives d'inscription.

Public visé :

Responsables des ressources humaines, chargés de recrutement, responsables du développement RH, managers, dirigeants de PME, responsables d'équipe et toute personne impliquée dans l'acquisition, la sélection et la fidélisation des talents.

Prérequis :

- Posséder des connaissances de base en gestion des ressources humaines ou en management.
- Exercer ou envisager des responsabilités dans le recrutement, la sélection ou la gestion des talents.
- Maîtriser les outils bureautiques courants.

Objectifs pédagogiques :

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Analyser les besoins actuels et futurs en compétences afin d'identifier les profils stratégiques nécessaires au développement de l'organisation.
- Concevoir une stratégie de recrutement structurée, alignée sur les objectifs de l'entreprise et les caractéristiques du marché de l'emploi.
- Déployer des méthodes de sourcing multicanal pour identifier et attirer des talents qualifiés, notamment les profils rares et à fort potentiel.
- Évaluer les candidatures à l'aide de critères objectifs, d'entretiens structurés et d'outils de sélection adaptés.
- Élaborer un plan d'action de recrutement et des indicateurs de performance pour optimiser l'attraction, la sélection et l'intégration des talents.

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Présentiel interactif : apports méthodologiques, échanges d'expériences et ateliers collaboratifs centrés sur les problématiques réelles de recrutement.
- Supports multimédias : présentations dynamiques, exemples d'annonces, démonstrations d'outils de sourcing et simulations d'entretiens.
- Documentation personnalisée : remise d'un livret pédagogique, de modèles de fiches de poste, de matrices de compétences et de grilles d'évaluation.
- Accompagnement individualisé : conseils du formateur et construction progressive d'un plan de recrutement adapté au contexte professionnel des participants.
- Évaluations formatives : quiz, études de cas, exercices de sélection et mises en situation avec retours personnalisés.

Durée :

La formation dure 14 heures

Tarif :

650 € TTC

PLANNING DE FORMATION

JOUR 1 – Analyser les besoins et concevoir une stratégie de recrutement performante

08h00 – 08h30 : Introduction et diagnostic des pratiques de recrutement

- Identifier les enjeux stratégiques du recrutement dans un environnement professionnel évolutif.
- Analyser les pratiques actuelles de recrutement et les difficultés rencontrées par les organisations.
- Formuler les attentes individuelles et définir les axes de progression prioritaires.

Activité pédagogique : tour de table, autodiagnostic et quiz de positionnement.

08h30 – 10h00 : Anticiper les besoins en compétences et identifier les talents recherchés

- Analyser les orientations stratégiques de l'entreprise pour déterminer les besoins actuels et futurs en ressources humaines.
- Cartographier les compétences disponibles et identifier les écarts entre les profils existants et les compétences recherchées.
- Construire un profil de talent cible à partir des compétences techniques, comportementales et des aptitudes d'évolution.

Atelier pratique : construction d'une matrice de compétences et élaboration d'un profil de candidat idéal.

10h00 – 10h15 : Pause

10h15 – 12h00 : Concevoir une stratégie de recrutement alignée sur les objectifs de l'entreprise

- Définir les priorités de recrutement selon les besoins opérationnels, les compétences critiques et les perspectives de développement.
- Structurer les étapes d'un processus de recrutement, de la définition du besoin jusqu'à la prise de décision.
- Élaborer un plan de recrutement intégrant les ressources mobilisables, les délais, les responsabilités et les contraintes budgétaires.

Étude de cas : conception d'une stratégie de recrutement pour une entreprise confrontée à des difficultés d'attraction des talents.

12h00 – 13h30 : Pause déjeuner

13h30 – 15h00 : Développer une marque employeur attractive et différenciante
– Identifier les facteurs d'attractivité d'une organisation et analyser les attentes des candidats ciblés.

– Formuler une proposition de valeur employeur cohérente avec la culture, les engagements et les perspectives professionnelles offertes.

– Concevoir des messages de recrutement attractifs, inclusifs et adaptés aux différents profils recherchés.

Atelier pratique : rédaction d'une annonce de recrutement et construction d'un argumentaire de marque employeur.

15h00 – 15h15 : Pause

15h15 – 17h00 : Identifier et attirer les talents grâce au sourcing multicanal

– Comparer les canaux de sourcing : réseaux sociaux professionnels, plateformes d'emploi, cooptation, partenariats écoles et viviers internes.

– Appliquer des techniques de recherche ciblée, notamment les requêtes booléennes et l'identification de candidats passifs.

– Construire une stratégie d'approche personnalisée pour attirer les profils qualifiés et développer un vivier de talents.

Atelier pratique : création d'un plan de sourcing multicanal et rédaction de messages d'approche personnalisés.

JOUR 2 – Évaluer les talents, optimiser la sélection et piloter la performance du recrutement

08h00 – 08h30 : Consolidation des acquis et cadrage du processus de sélection

- Restituer les principes clés de la stratégie de recrutement élaborée lors de la première journée.
- Identifier les étapes critiques de sélection susceptibles d'influencer la qualité des recrutements.
- Définir des critères d'évaluation mesurables et adaptés aux compétences recherchées.

Activité pédagogique : quiz de réactivation et analyse collective d'un processus de recrutement.

08h30 – 10h00 : Structurer les méthodes d'évaluation et de sélection des candidats

- Construire une grille de présélection fondée sur les compétences, les expériences et les critères indispensables au poste.
- Comparer les méthodes d'évaluation : entretien structuré, test technique, étude de cas, simulation professionnelle et prise de références encadrée.
- Appliquer des critères de sélection objectifs afin de limiter les biais cognitifs et les risques de discrimination.

10h00 – 10h15 : Pause

10h15 – 12h00 : Conduire des entretiens structurés et détecter les potentiels

- Formuler des questions comportementales et situationnelles permettant d'évaluer les compétences et les réalisations professionnelles.
- Appliquer la méthode STAR pour analyser les situations, les actions et les résultats présentés par les candidats.
- Évaluer le potentiel d'évolution, les capacités d'adaptation et l'adéquation entre les attentes du candidat et les exigences du poste.

12h00 – 13h30 : Pause déjeuner

13h30 – 15h00 : Optimiser l'expérience candidat et sécuriser l'intégration des talents

- Structurer les interactions avec les candidats afin d'améliorer la transparence, la réactivité et la qualité du parcours de recrutement.
- Formaliser une procédure de décision intégrant les résultats des évaluations, la traçabilité des choix et la protection des données personnelles.
- Concevoir un parcours d'intégration favorisant l'engagement, la prise de poste et la fidélisation des nouveaux collaborateurs.

15h00 – 15h15 : Pause

15h15 – 17h00 : Piloter la performance du recrutement et évaluer les compétences acquises

- Sélectionner des indicateurs de performance pertinents : délai de recrutement, coût par embauche, taux de conversion, qualité des recrutements et fidélisation.
- Construire un tableau de bord et formaliser un plan d'amélioration continue des pratiques de recrutement.
- Présenter et défendre une stratégie complète de recrutement à partir d'un cas d'entreprise intégrant les besoins, le sourcing, la sélection et les indicateurs de suivi.

Modalités d'évaluation des acquis

L'évaluation est organisée en trois étapes.

Évaluation diagnostique : questionnaire de positionnement en début de formation pour identifier les connaissances initiales et adapter les activités pédagogiques.

Évaluations formatives : quiz, analyses de candidatures, construction de grilles de sélection, exercices de sourcing et simulations d'entretiens tout au long des deux journées.

Évaluation finale : mise en situation professionnelle complexe au cours de laquelle chaque participant devra construire et présenter une stratégie de recrutement répondant aux besoins d'une organisation fictive.