



Ressources humaines

Maîtriser le recrutement digital

1 jour (7h00) | ★★★★★ 4,6/5 | RH-RECRDIG | Évaluation qualitative de fin de stage |

Formation délivrée en présentiel ou distanciel

Formations Compétences Métier > Ressources humaines > Ressources humaines

Contenu mis à jour le 13/10/2023. Document téléchargé le 23/05/2024.

Objectifs de formation

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Rédiger des annonces de recrutement centrées sur l'expérience client-candidat, en mettant l'accent sur les attentes des candidats
- Utiliser efficacement la marque employeur pour attirer et engager les candidats, en mettant en avant les valeurs, les opportunités professionnelles et les avantages de l'entreprise
- Utiliser des critères pertinents et des indicateurs objectifs de décision pour effectuer une première sélection des CV en ligne
- Utiliser différentes sources en ligne pour rechercher et filtrer les candidats, en se concentrant sur les plateformes de recrutement et les réseaux sociaux appropriés
- Identifier les compétences et les potentiels des candidats à travers leur présence en ligne, en particulier sur les réseaux sociaux professionnels
- Mettre en oeuvre des pratiques de recrutement équitables et éviter les questions discriminatoires, conformément aux lois sur l'égalité des chances, afin de protéger l'entreprise
- Préparer et mener des entretiens téléphoniques efficaces, en utilisant un pitch clair pour présenter l'entreprise, le poste et les spécificités du métier
- Evaluer les motivations, les compétences et les adéquations culturelles des candidats lors des entretiens, en posant des questions ciblées et en utilisant des techniques d'écoute active
- Organiser des entretiens de sélection en mode virtuel ou en personne, en créant une expérience positive pour les candidats et en veillant à une logistique optimale
- Comparer objectivement les candidats en fonction des critères prédéfinis, en évitant les biais cognitifs et en prenant des décisions équitables et factuelles
- Communiquer efficacement les résultats du processus de recrutement aux candidats, en laissant une image positive de l'entreprise, même en cas de réponse négative
- Développer une stratégie pour anticiper les besoins futurs de l'entreprise en matière de recrutement.

Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Formation délivrée en présentiel ou distanciel* (blended-learning, e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance).

Le formateur alterne entre méthode** démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation).

Variables suivant les formations, les moyens pédagogiques mis en oeuvre sont :

- Ordinateurs Mac ou PC (sauf pour certains cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel)
- Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne

- Supports de cours et exercices

En cas de formation intra sur site externe à M2i, le client s'assure et s'engage également à avoir toutes les ressources matérielles pédagogiques nécessaires (équipements informatiques...) au bon déroulement de l'action de formation visée conformément aux prérequis indiqués dans le programme de formation communiqué.

* nous consulter pour la faisabilité en distanciel

** ratio variable selon le cours suivi

Prérequis

Avoir suivi la formation RH-POT "Recruteur : découvrir le potentiel d'un candidat" ou RH-ESNFTAL "RH en ESN - Attirer et recruter vos futurs talents", ou avoir les connaissances équivalentes.

Public concerné

Recruteurs, managers, responsables RH.

Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émarginée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

Programme

1) Avant la formation

- Questionnaire de positionnement pour identifier ses propres axes de progrès

2) Pendant la formation

Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chaque participant
- Présentation du cadre de la formation
- Contextualisation des objectifs et des enjeux
- Emergence des représentations des participants
- Ajustement du contenu du programme de la formation si besoin

Comment rédiger une annonce ?

- Contexte : les enjeux de recrutement d'une PME en province ? d'une GE à Paris ?
- Quelles sont les attentes des candidats ? Comment s'y adapter ? ("Candidat Centric", expérience client-candidat...)
- L'impact de la marque employeur sur les postulants

Comment réaliser une première sélection sur Internet ?

- Comment trier les CV en fonction de cette annonce : Quoi détecter ? Quels indicateurs objectifs de décision ?
- Où chercher ? Comment filtrer les contacts ? Comment détecter les potentiels sur les réseaux sociaux ?

- Pourquoi protéger l'entreprise ? Comment exporter une excellente image employeur pour attirer ?

Comment préparer et animer un entretien téléphonique ?

- Quel est mon pitch 1 et 3 pour présenter l'entreprise ? Le poste ? les spécificités du métier ?
- Comment déceler les motivations du candidat ?
- Quels points verrouiller en vue d'un entretien en visio ou de visu ? (Trame et liste de questions)
- Comment protéger l'entreprise (rester factuel, objectif et tracer ses décisions) ?

Comment préparer et animer un entretien de sélection en mode virtuel / de visu ?

- Comment faire vivre une excellente expérience recrutement au candidat ?
- Qu'est-ce qu'une organisation logistique au top (en mode virtuel ou de visu) ?
- Quelles questions poser pour respecter les lois sur l'égalité des chances ? Quelles questions sont discriminatoires ?
- Comment faire briller votre entreprise (handi-accueillante, RSE, les défis à venir, les valeurs, les opportunités professionnelles, les métiers) ?
- Quels critères factuels guident votre choix ?

Comment trancher et annoncer ?

- Comment comparer les candidats objectivement ?
- Quels sont les biais cognitifs / décisions à éviter ?
- Comment garantir l'égalité des chances ?
- Comment laisser une belle image de l'entreprise même en cas de réponse négative ?
- Quel accompagnement jusqu'à la signature en cas de réponse favorable ?

Conclusion

- Comment renforcer votre marque employeur au-delà du process de recrutement ?
- Comment anticiper les recrutements N+1 ?

Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)

- *Autodiagnostic, icebreaking, carrousel, brainstorming*
- *Mises en situation d'interviews de candidats*
- *Exercice de sélection de candidats, CV / lettres de motivation*
- *Atelier post-it sur la marque-employeur*
- *Jeu Kahoot sur les fondamentaux du recrutement*
- *Sondages sur les bonnes pratiques "être objectif et factuel"*
- *Mises en situation d'annonces aux candidats retenus et non retenus*
- *Echanges interactifs sur la stratégie LinkedIn*
- *Débriefing sur les comportements mis en oeuvre : analyse de pratique*
- *Plan d'action : rédiger son Plan d'Action Personnalisé (PAP), objectifs et actions concrètes*

Synthèse de la session

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Evaluation formative (quiz permettant de valider les compétences acquises)
- Bilan oral et évaluation à chaud

3) Après la formation : consolider et approfondir

- Pendant 3 mois après la formation, les participants bénéficient d'un suivi personnalisé asynchrone auprès du formateur par courriel
- Ils reçoivent des feedbacks et des conseils personnalisés en relation avec les sujets abordés en formation

Modalités d'évaluation des acquis

- En cours de formation, par des mises en situation contextualisées évaluées
- Et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation

Accessibilité de la formation

Le groupe M2i s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la page Accueil et Handicap.

Modalités et délais d'accès à la formation

Les formations M2i sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme. Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation. Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 11 jours ouvrés.