



## PUBLIC

Toute personne amenée à conduire un processus de recrutement en entreprise



## PRÉ-REQUIS

Maîtrise de la langue française



## DURÉE

14 heures - 2 jours



## MODALITÉS

Présentiel



## TYPE DE VALIDATION

Attestation de fin de formation

## » RÉSULTATS ATTENDUS

- Comprendre les nouvelles modalités de recrutement des talents
- Etablir « en mode projet » son plan d'actions sur 3 points : ses pratiques renouvelées, sa marque-employeur, son approche digitale

## » OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les enjeux par un brainstorming collectif
- Identifier les différentes méthodes et les outils du recrutement digital

## » MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Alternance d'apports théoriques, d'application sur les problématiques des participants et d'échanges d'expériences
- Mise en situation par des jeux de rôles, apports, exercices pratiques, pédagogie active participative et inversée
- Mise en situation dans les pratiques de stagiaires



## DATES ET LIEUX

Agen : 02-03 /09



## TARIFS

630 € HT  
756 € TTC



**INTERVENANT**  
Rodolphe ARFEUIL



Lieux aménagés et modalités adaptées pour faciliter l'accès et l'usage aux personnes en situation de handicap.

## PROGRAMME

### Les enjeux du recrutement

- Pourquoi recruter, quand et comment : analyse des pratiques existantes
- Les 4 contrats psychologiques différents des 4 générations au travail : Boomers, X, Y et Z
- Qu'est-ce que la création de valeur ?
- Stratégie humaine et gestion du capital « intelligence et

### La marque employeur de l'entreprise

- L'organisation dans toutes ses dimensions
- Place des collaborateurs dans la structure agile
- Culture, ADN, et pratiques professionnelles
- Etat des plans de communication et plans médias existants

### Plan d'action : Renouveler ses pratiques de gestions des talents

- Les singularités : source de richesse, de diversité et de performance
- Attractivité interne et mode collaboratif
- Bonnes pratiques professionnelles, managériales et de recrutement
- Comment bien comprendre son contexte d'emploi et ses besoins précis

### Plan d'action : Renforcer sa marque employeur

- Favoriser et développer l'autonomie : formation, transfert de compétences, esprit d'audace
- Le Knowledge Management ou management de la connaissance et de l'intelligence : ce nouveau défi
- Comment appliquer la subsidiarité à tous les niveaux : liberté et co-responsabilisation
- L'innovation comme moteur partagé
- Une marque-employeur créatrice de valeur ajoutée
- Communiquer vers les bonnes cibles

### Plan d'actions : Définir une approche digitale et un sourcing gagnants

- Les rubriques emplois et annonces du site institutionnel
- Les canaux classiques de publication d'annonces
- Le matching des besoins et des candidats
- Formuler une promesse candidat digital et cohérente
- Les réseaux sociaux et moteurs de recherches qui fonctionnent
- Efficacité, attractivité et réactivité : le recrutement est un marché de l'opportunité et de l'agilité