LEDR

Formation

SOURCING & APPROCHE

Objectifs de formation

L’objectif est premièrement d’apprendre à construire des requêtes d’identification des profils, qui fonctionnent indépendamment des outils.

Deuxièmement, apprendre à susciter des réponses lors d’approches à froid.

- Introduction et attentes
- Les 7 étapes du sourcing
- Comment approcher quelqu'un qui ne nous connaît pas (messages d'approches)
- L'art de la pré qualification
- Comment deviner les emails
- La méthode du pendule
- Convertir le langage humain de recherche en langage de machine
- Faire une recherche à partir d’un besoin
- Les fondamentaux du brief (optionnel)

Moyens techniques et pédagogiques

La journée de formation est organisée au sein de nos locaux où le matériel nécessaire est fourni aux participants afin de suivre dans les meilleures conditions cette journée de formation.

Le cas échéant, il pourra être demandé aux participants de se munir de fournitures spécifiques en fonction du thème de la journée de formation. Cela sera précisé dans le mail de convocation, envoyé une semaine avant la date de formation convenue.

Le programme en annexe, précise les moyens mis en œuvre afin de réaliser l'action de formation et suivre son exécution.

L'appréciation des résultats de cette action sera faite au moyen de questionnaire de satisfaction, rempli par les participants envoyer par mail dans un délai de 48h après réalisation de la prestation.

Afin de justifier de la bonne réalisation de la prestation, une feuille de présence sera signée par les participant.e.s ainsi que l'intervenant.e et sera envoyée à l'entreprise suite à la réalisation de la prestation.

Introduction et attentes

09h30

Présentation du plan, de la raison de la formation et tour de table où chaque personne explique ce qu’elle attend de cette journée.

Quel est le périmètre du sourcing ?

10h00

Ce chapitre va nous permettre de prendre conscience de notre faculté à repérer ce qui cloche dans les annonces. Il faut donc nous interroger sur ce qui nous empêche de faire mieux. Puisque nous sommes parfaitement capables d'identifier les axes d'amélioration, comment est-ce possible que nous ne les ayons pas déjà améliorées ?

A - Question ouverte : selon vous le sourcing commence quand et s'arrête quand ?

On laisse la salle donner son avis et débattre, si besoin.

B - Les 7 étapes du sourcing

Proposition du périmètre du sourcing : 7 étapes, que l'on détaille ensemble et que l'on explicite brièvement. Ces 7 étapes vont structurer tout le reste de la journée puisqu'on va revenir plus en détail sur chacune.

C - Quels sont les configurations principales du sourcing ?

Il y a deux variables qui vont influencer la nature du sourcing. Il y a donc 4 configurations principales qui ont des implications. Notamment sur ce qu'on doit fournir en sortie. On va détailler ces configurations et se demander dans laquelle nous sommes le plus souvent.

Comment approcher quelqu’un qui ne nous connaît pas ? (1/2)

10h45

On commence par la fin du processus. Parce que cette partie est la plus ludique. Elle permet donc de donner une énergie, un élan aux participants.

A - Exercice : écrivez un message d’approche au profil affiché au tableau

Avant même de faire de la théorie, on commence par s’essayer à la discipline. Comme on l’imagine. Cet exercice permet d’avoir une base de comparaison à la fin de la session (plus bas) quand on réécrira avec ce qu’on aura appris. Les participants peuvent donc voir en direct leur progression.

On débriefe en direct des “problèmes” et des “erreurs” qui auront été commises.

B - Les 5 étapes de la vente

Comment écrire un bon message en nous inspirant des bonnes pratiques commerciales. Notamment en évitant de braquer nos interlocuteurs. On ne cherche pas à vendre un frigo à un esquimau. On cherche à lui vendre du chauffage. Autrement dit : on ne cherche pas à être le cliché du vendeur de tapis mais bien à l’écoute de l’interlocuteur pour lui proposer la meilleure solution. Dans notre cas à nous : une discussion téléphonique.

Pause

11h15

Comment approcher quelqu’un qui ne nous connaît pas ? (2/2)

11h30

C - Les deux écoles de l’approche : la demande mystérieuse ou l’offre excitante

Dans cette partie, on va voir deux manières de faire des messages d’approche. Chaque personne pourra choisir l’une ou l’autre, en fonction de sa personnalité. En effet, il est important de trouver une approche qui corresponde à notre système de valeurs.

D - Exercice : réécrivez votre message d’approche de tout à l’heure

Voilà le moment de vérité. C’est maintenant qu’on voit ce qui a été retenu et comment ça se répercute concrètement dans la pratique.

Chaque participant reçoit un feedback sur son travail. Vous souhaitant une belle fin dde semaine,

L’art de la pré-qualification téléphonique

12h15

Ce chapitre va nous permettre de poser les fondamentaux de la préqual.

A - Question ouverte : selon vous, à quoi sert une préqual ?

La salle donne son avis et débat s’il y a lieu de débattre.

B - Le but d’une préqual : les 4 sorties d’autoroute

On propose ici notre théorie de la préqual. Elle est très simple puisqu’elle se compose de 4 éléments classiques de tri. Généralement, la salle les connaît déjà. Mais l’important est de conscientiser pourquoi ce sont ces 4 éléments qui ont été choisi.

C - La pyramide de Maslow de l’emploi

On va réadapter la pyramide de Maslow pour comprendre les éléments de la préqual. Ça nous permettra également de réfléchir au process de recrutement dans son ensemble.

Pause déjeuner

12h30

Comment deviner les emails ?

13h30

Ce chapitre va nous permettre de savoir comment deviner les emails des personnes que l'on veut approcher. La méthode est aussi précise qu'une recette de cuisine.

A - Question ouverte : comment pourrait-on faire pour deviner un email à partir d'un prénom, d'un nom et d'une entreprise ?

B - Démonstration en direct de la méthode

On montre pas à pas, la méthode. Une fois rapidement, puis une fois plus lentement.

C - Les participants appliquent la méthode sur 5 adresses emails

Il y a toujours un gouffre entre comprendre quand quelqu'un fait puis savoir faire tout seul. Donc on prend le temps de laisser chaque participant essayer.

La méthode du pendule

14h00

Ce chapitre a pour objectif d’apprendre comment on approche une recherche. Au-delà des outils. Quel est mon raisonnement ? Mon objectif ?

A - Je prédis le résultat attendu

Avant même de me lancer corps et âme dans une recherche, on va voir pourquoi il est important de prédire le résultat. La réalité ne se plie pas à nos désir. Pire : comment trouver ce qu’on ne sait pas qu’on cherche ? On fera des pronostics sur le mot clé sourcing puis sur le mot clé entretien. On en déduira le concept de taux de précision d’un mot-clé dans une base.

B - Question ouverte : pourquoi ne pouvons-nous pas nous contenter d’un seul mot-clé ?

On interroge la salle sur l’importance cruciale d’utiliser des synonymes. La réponse n’est généralement pas ce que croient les participants.

C - Pendule et art des synonymes

Ici on va voir cette démarche itérative du pendule. Ça nous permettra de faire le lien avec la méthode de génération de synonymes.

D - La requête universelle (sans opérateur)

On en déduit la construction générale d’une recherche. Sans même avoir besoin d’utiliser des opérateurs booléens. Simplement en l’écrivant en français.

Convertir le langage humain de recherche en langage de machine

14h50

Il s’agit dans ce chapitre d’apprendre à converser avec une machine. Contrairement à ce qui se fait souvent (et ce que nous faisions nous-même) nous avons choisi d’aborder le sujet des opérateurs booléens très tardivement dans la journée. Car ils ne sont qu’un langage, un dictionnaire.

Or, il faut d’abord apprendre à bien écrire. Rien ne sert ne donner un dictionnaire français-japonais à quelqu’un en lui demandant d’écrire un roman en japonais, sans lui avoir appris au préalable à écrire des romans tout court.

A - Les trois opérateurs booléens de base

Ici on revoit les trois opérateurs qui permettent de dialoguer avec les bases de données.

B - Question ouverte : que manque-t-il dans la requête au tableau ?

Il s’agit ici de proposer une question piège. Pédagogiquement cela permet aux participants de se rappeler à vie de l’intérêt de l’opérateur suivant.

C - Le fonctionnement des guillemets

On va rentrer en détail dans un opérateur qui est souvent utilisé sans être totalement compris.

D - Question ouverte : que peut donner cette requête ?

Là encore la question est très difficile. L’objectif pédagogique est d’ancrer à vie l’intérêt de l’opérateur suivant.

E - Le fonctionnement des parenthèses

On va vraiment explorer cet opérateur. D’expérience c’est celui qui est le moins maîtrisé. On va donc présenter plusieurs requêtes et se demander quand est-ce qu’on doit utiliser des parenthèses et quand est-ce que c’est superflu.

L’école du recrutement SAS - SAS au capital de 12000 €
N° TVA intracommunautaire : FR81809599756
N° enregistrement du déclaration de formation : 93134568113
23 rue Nollet - 75017 Paris
lecoledurecrutement.fr

Pause

15h45

Faisons une recherche à partir d’un besoin

16h00

A - Exercice : en solo, construisez une recherche à partir de l’offre d’emploi au tableau

L’idée est de laisser chaque personne expérimenter concrètement ce qu’on vient d’étudier.

B - Exercice : en binôme ou trinôme, construisez une recherche à partir de l’offre d’emploi au tableau

Ici, le groupe permet d’introduire une dose de collaboration mais aussi de compétition. Puisque les groupes sont en concurrent pour fournir le meilleur résultat final.

Les fondamentaux du brief (optionnel)

16h45

Cette chapitre sera sauté si besoin, pour laisser le temps au précédent dans les cas où la salle aurait du mal à tout appréhender.

A - Question ouverte : les objectifs du brief

Un brief mal fait va polluer tout le reste du sourcing. Il est donc crucial de le faire correctement. Avec quoi doit on à tout prix repartir ?

B - Un guide de questions à poser

On propose à la salle un guide de questions avec lequel elle peut repartir. On le présente en direct et on écoute les réactions.

Débrief final

17h10

On conclut puis on appelle chaque personne à donner son feedback en deux étapes :

Comment ai-je vécu cette journée ?

Quelle est l’idée phare que je retiens ? Celle que je peux appliquer dès demain ?

Vous avez un doute ?

Nous vous aidons à choisir la bonne formation

JE VEUX ÊTRE CONSEILLÉ

L’école du recrutement SAS - SAS au capital de 12000 €
N° SIRET : 809 599 756 00057 - N° RCS : 809 599 756 RCS PARIS - Code APE : 7022Z
N° TVA intracommunautaire : FR81809599756
N° enregistrement de dispensateur de formation : 93131565113
23 rue Nollet - 75017 Paris
lecoledurecrutement.fr

LEDR