

Talent Recruiter IT

Nombre de places disponibles par session : 20
Rémunération moyenne en sortie de formation * :
27K€ et 35K€

Durée et lieu de la formation : 50 jours à Nanterre (92) – ou à distance le temps de la crise sanitaire (matériel de formation fournis par Devenez)



* moyenne constatée des recruteurs participant avec une variation possible selon expérience et compétences



Prochaines dates de formation

Consulter notre site web

<https://www.devenez.fr/espace-candidats/les-offres-en-cours/talent-recruiter-it/>

PROFIL RECHERCHE

- Bac+2 à Bac+5 Dans le domaine des ressources humaines, marketing ou commerce

DESCRIPTIF METIER

Vos missions consisteront à :

- Définir une stratégie de sourcing pour attirer les meilleurs talents, en identifiant notamment les supports et canaux de sourcing adaptés : annonces, job-boards, réseaux sociaux, forums/salons, cooptation.
- Piloter de manière proactive les processus de recrutement des candidats (rédaction et publication des annonces, analyses des profils, entretiens RH, planification des entretiens avec les opérationnels, formalisation et communication de l'offre).
- Gérer les aspects administratifs du processus (édition des contrats, mise à jour des bases de données, relation avec l'administration du personnel, pilotage de l'onboarding).
- Développer et animer votre vivier de candidats.
- Réaliser le reporting sur votre activité et effectuer des analyses et recommandations sur votre périmètre.
- Développer une relation de partenaire avec les opérationnels des différentes Business Units pour lesquels vous opérerez.
- Garantir une expérience candidat qualitative.

Talent Recruter IT

APPROCHE PEDAGOGIQUE ET MODALITES D'EVALUATION

- **En temps normal** : formation présentielle alternant présentation théoriques et TP – sur le site de FITEC NANTERRE
- **En période de crise sanitaire** : Idem qu'en temps normal, mais à distance via VISIO CONFERENCE en SYNCHRONE
- **A la sortie de la crise sanitaire** : La formation reste accessible en visio-conférence.

FORMATEUR ET PÉDAGOGIE

Chaque formateur à FITEC doit avoir une double casquette celle d'expert et de pédagogue. C'est cette double compétence qui garantit une acquisition de compétences optimum pour chaque stagiaire.

Tous les formateurs ont suivi une formation et maîtrisent l'outil Teams. Ils ont également été formés quant à l'organisation de la formation à distance et cela dès sa mise en place.

QUALITÉ DES CONDITIONS TECHNIQUES

Un formateur anime le cours sur un **groupe Teams**, partage sa **vidéo** et son **écran**, diffuse ses **supports**, met une **base documentaire** à disposition, **interagit** avec les stagiaires, lance les TP sur des outils et plateformes cloud, peut **prendre la main** sur les postes.

RYTHME ET SÉQUENÇAGE D'APPRENTISSAGE

Les formations à distance sont donc des cours **synchrones** qui requièrent la présence de tous comme une salle de formation en virtuel.

Le **rythme** est de 9h à 13h et 14h à 18h par jour.

INTERACTIVITÉ

A tout moment, les stagiaires peuvent **interagir** avec le formateur, poser des **questions orales** grâce au micro ou par écrit sur le **chat** de Teams.

Les micros des stagiaires sont coupés par défaut et chacun peut l'activer pour intervenir.

ACCOMPAGNEMENT

Pour chaque session de formation, en plus du formateur, un **modérateur** membre de l'équipe pédagogique veille à la bonne marche de la formation à distance. Il reste connecté à la formation, vérifie les connexions, répond aux questions ou difficultés des stagiaires, enregistre la session.

Le formateur peut ainsi se concentrer sur l'animation pédagogique de son cours.

Un **questionnaire en ligne de satisfaction** est rempli par les stagiaires.

MODALITES D'EVALUATION - VALIDATION DE LA MISE EN OEUVRE DE LA COMPETENCE

20% du temps est consacré au cours théorique et 80% du temps est consacré aux travaux pratiques, exercices et projets.

Les cursus complets de Reskilling sont validés par une **soutenance en ligne** face un jury de professionnels du métier.

Toute notre approche pédagogique est basée sur le respect des critères de la norme ISO 9001.

Talent Recruter IT

TARIFS ET FINANCEMENTS (possibilité de prise en charge partielle ou intégrale)

Tarif public des formations de 50 jours : 9500 € HT / stagiaire (tarif indicatif)

Votre formation peut être prise en charge par un organisme de financement. Dans le cadre d'un FNE, POE, AIF, CSP, n'hésitez pas à nous contacter à recrutement@devenez.fr

En fonction de votre statut au moment de l'entrée en formation (salarié ou demandeur d'emploi), cette prise en charge pourra être **partielle ou intégrale**.

Plus d'informations sur les financements : <https://www.devenez.fr/financements/>

Vous êtes DEMANDEUR D'EMPLOI : postulez à une offre de Formation + CDI

Devenez.fr, en partenariat avec plusieurs ESN, vous propose d'intégrer un poste de **Talent Recruter IT**, moyennant une formation métier prise en charge dans le cadre de la **POEI** (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle), dispositif géré et financé par Pôle Emploi.

POEI : Dispositif de formation accompagnant un retour à l'emploi en 6 étapes :

1. Candidature
2. Présélection par le comité d'admission Devenez
3. Présentation des candidats aux partenaires
4. Signature d'une promesse d'embauche indispensable à l'inscription en formation
5. Formation 3 mois à temps plein
6. Intégration en CDI dans l'entreprise

Sachez que vous pouvez également trouver vous-même votre futur recruteur et intégrer la formation en POEI.
<https://www.devenez.fr/espace-candidats/conseils-rh/faq-comment-trouver-son-entreprise/>

Talent Recruiter IT

PROGRAMME DE FORMATION

MODULES	DUREE EN JOURS
Le marché et les métiers dans le secteur des services du numérique – Nouvelles technologies et ESN	2
Acquérir les fondamentaux du marché des services : Connaître les indicateurs économiques - Identifier et comprendre les métiers : le management des affaires, les métiers du conseil, l'assistance technique (AT), les fonctions de production - Cartographie des acteurs et leur positionnement concurrentiel - Comprendre l'évolution des besoins dans les grandes entreprises : industrialisation des processus métiers, conformité à l'environnement légal, développement des services Vs contraintes financières... - Appréhender l'impact des nouvelles technologies et des nouveaux usages : Cloud computing (IaaS, PaaS, SaaS), Réseaux sociaux, Analytics, Mobilité, Sécurité - Appréhender l'adaptation des ESN et l'évolution de leurs offres.	
Organisation des ESN – Maîtriser les offres et savoir les vendre – Compétences clés	3
Comprendre l'organisation interne des ESN et acquérir les fondamentaux de la vente de services : comprendre les besoins client, assimiler la nature des offres (régie Vs forfait, assistance Vs engagement de résultat, durée, du plus technique au plus proche du métier...) - Maîtriser les principales offres de services: Assistance Technique (AT) et présentation des profils (CV), Tierce maintenance applicative, Intégration de systèmes, Conseil, Infogérance, Externalisation de processus, Conseil en numérique/Digital, Le cas particulier des approches cadres... - Analyser les solutions proposées par un panel représentatif d'ESN - Comprendre les critères différenciateurs pour chaque offre de service - Savoir mettre en avant les compétences clés dans la présentation des offres. (exercices de groupe et restitution)	
Gérer l'administration du personnel au quotidien	3
Maîtriser l'ensemble des aspects de la gestion du personnel - Dialoguer efficacement avec vos interlocuteurs - Professionnaliser ses méthodes de travail.	
Droit du travail et législation sociale	2
Le contrat de travail - L'état de santé du salarié - La représentation du personnel - La réglementation du travail	
Gérer la formation des collaborateurs	2
Apprendre à faire de la veille sur les réformes dans le paysage de la formation - Décrypter les derniers textes et jurisprudences du droit de la formation - Déployer et optimiser son plan de développement des compétences - Intégrer le CPF, la PRO-A et l'apprentissage, la POEI dans sa stratégie de formation.	
Recrutement et intégration : optimiser sa stratégie	2
Cerner les nouveaux enjeux du recrutement - Promouvoir la diversité et intégrer les nouvelles obligations légales - Développer sa stratégie de recrutement - Intégrer et fidéliser un nouveau collaborateur - Mettre en avant la marque employeur - Intégrer sa politique de recrutement dans une démarche prévisionnelle - Mettre en place une démarche mobilité - Déterminer sa politique de rémunération à l'embauche - Utiliser le SIRH pour optimiser son processus de recrutement.	
Mener une politique d'intégration des travailleurs handicapés	2
Analyser le cadre juridique et les obligations des entreprises en matière d'emploi des travailleurs en situation de handicap - Identifier les axes majeurs à privilégier pour élaborer une politique handicap dans son entreprise - Construire un plan d'actions pour piloter sa politique handicap.	
Recrutement 2.0 et 3.0 : clés de succès et bonnes pratiques	2
Recrutement 2.0 et 3.0 : de quoi parle-t-on ? - Travailler sur une stratégie de recrutement 2.0 et 3.0 - Utiliser les réseaux sociaux - Réseaux sociaux professionnels : comment ça marche en pratique ? - Comment rédiger une fiche de poste - Comment rédiger une annonce - Recherche de candidats sur le Web.	
Entretien de recrutement : le mener efficacement	4
L'entretien de recrutement, un entretien pas comme les autres - Préparer ses entretiens - Décrypter un CV - Intégrer l'étude de la personnalité dans ses entretiens - Pratiquer les techniques de l'entretien de recrutement - Non-discrimination et diversité : ce qu'il faut savoir.	
Gestion des talents	2
Identifier les démarches, méthodes et outils clés pour détecter les talents - Construire un référentiel emploi/compétences - Définir un plan de développement des compétences et des talents	

Talent Recruiter IT

MODULES	DUREE EN JOURS
RSE : initier sa démarche et construire son plan d'action	2
Identifier les étapes essentielles d'une démarche RSE/développement durable au sein de son organisation - Construire un plan d'actions pour mettre en œuvre sa démarche - Mettre en place un reporting RSE.	
Contrats de travail : gestion de l'embauche à la rupture	3
Choisir et adapter les contrats de travail aux spécificités de l'entreprise - Gérer les contrats de travail au quotidien - Faire face aux absences et à l'inaptitude : conséquences sur la relation contractuelle - S'approprier le droit disciplinaire et la notion de rupture.	
Durée du travail : dispositifs, gestion et suivi au quotidien	2
Temps de travail effectif : le définir et le décompter - Recourir aux heures supplémentaires - Organiser les horaires de travail - Aménager le temps de travail - Mettre en place le travail à temps partiel - Appréhender les conventions de forfait - Gérer les astreintes - Temps de déplacement professionnel - Travail de nuit, des jours fériés, du dimanche - Connaître les risques encourus par l'entreprise.	
Gestion d'un contentieux prud'homal : aspects stratégiques et juridiques	2
Saisine du conseil de prud'hommes : comment s'y prendre, comment réagir ? - Organiser la défense de l'entreprise : stratégie à adopter - Maîtriser les étapes de la procédure - Quid du jugement, des voies de recours et de leurs délais ?	
Les outils de suivi (ATS)	2
Découvrir les fonctionnalités du logiciel comme par exemple : l'édition de statistiques personnalisées en fonction de votre organisation, l'analyse de vos campagnes de recrutement, l'audit et préconisations pour optimiser vos recrutements, la diffusion de vos offres sur les jobboards, la construction de tableaux de bord, la réflexion et construction d'un workflow de validation pour vos demandes de recrutement.	
Préparer une présentation d'un métier	2
Maîtriser les outils de création de supports.	
Apprendre à faire des tableaux de bord	2
Maîtriser les fonctionnalités principales d'un tableau et apprendre à faire du reporting.	
Avoir la posture du chargé de recrutement	4
Comment prendre la parole en public, comment gérer un entretien, gérer un entretien au téléphone.	
Mise en situation professionnelle	7
Valider l'ensemble des compétences vu lors de la formation lors d'une soutenance.	
Nombre total de jours	50J

Note : Ce document n'est pas contractuel et peut faire l'objet de modifications afin de répondre à des impératifs d'ordre pédagogique

Talent Recruiter IT

MODALITES D'INSCRIPTION ET DELAIS D'ACCES

Délai d'inscription variable selon le mode de financement.

INSCRIPTION SUR NOTRE SITE INTERNET :

<https://www.devenez.fr/espace-candidats/les-offres-en-cours/talent-recruiter-it/>

ACCESSIBILITE :



Public en situation de handicap, contactez notre Référent : M. Olivier BENANOU – o_benanou@devenez.fr

POUR TOUTE DEMANDE DE RENSEIGNEMENT :

Contactez-nous à recrutement@devenez.fr