

100%

FORMATION

Découvrez les nouveautés
du dispositif 2018 - 2019

100 %

FORMATIONS

- ♦ PRÉSENTIELLES
- ♦ DIGITALES TUTORÉES
- ♦ CLASSES VIRTUELLES
- ♦ BLENDED LEARNING

FORMATS VARIÉS

- ♦ CONTINUS
DISCONTINUS
- ♦ EN CENTRE
DE FORMATION
- ♦ EN ENTREPRISE

FORMAT DE LA FORMATION

Formation en présentielle discontinue : 2 jours à 3 semaines d'intervalle

14 heures de formation en présentiel

+ 2 heures de formation en distanciel avec un tuteur (avant la formation, entre les 2 journées et suite à la formation) : auto-diagnostic (0,5h) + : faire vivre sa marque employeur sur les réseaux sociaux – suivant son niveau (1h) + formalisation du plan d'actions (0,5h)

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Exploiter le Web et les réseaux sociaux pour améliorer le sourcing et le recrutement de collaborateurs

Elaborer une stratégie de sourcing

Utiliser à bon escient chaque réseau social en fonction de ses particularités et positionnement

Acquérir une méthodologie de recherche sur les réseaux sociaux pour gagner en efficacité

Développer et piloter sa « marque employeur »

PRÉ REQUIS

Avoir une pratique du recrutement dans sa mission

Avoir des connaissances des outils de communication web, en particulier les réseaux sociaux professionnels

DURÉE

16 heures : 14 heures (2 jours) en présentiel + 2 heures en distanciel

PROGRAMME DÉTAILLÉ

J1 MATIN :

QU'EST-CE QU'UN RESEAU SOCIAL ?

- Du réseau au réseau social
- Intérêts et limites
- Place dans la vie quotidienne

LE RESEAU SOCIAL EN RECRUTEMENT

- L'utilisation du recruteur
- Les outils adaptés
- Ne pas s'y perdre : utilisation du quotidien

J1 APRES-MIDI :

METTRE EN PLACE SA STRATEGIE

- Analyser le besoin
- Définir les éléments clés : Keywords !
- Choisir ses canaux
- Partir à la chasse de candidats
- Diffuser ses offres sur un réseau social
- Passer au niveau Expert !

J2 MATIN :

METHODES DE SOURCING EN LIGNE

- Méthodes booléennes
- Identifier et prendre contact
- Une vision de l'approche candidat
- Méthodes alternatives via Google
- Organiser ses retours, trier et archiver

J2 APRES-MIDI :

DEVELOPPER UNE MARQUE EMPLOYEUR

- Quid de la marque employeur : Marketing RH
- Réseaux sociaux : support de communication
- Maîtriser l'image véhiculée sur les réseaux sociaux
- Story-telling
- Leviers d'actions

LIEU

En inter-entreprises : Bourg en Bresse (01), Nice (06), Troyes (10), Carcassonne (11), Aix-en-Provence (13), Caen (14), Angoulême (16), La Rochelle (17), Brive (19), Valence (26), Evreux (27), Louviers (27), Chartres (28), Brest (29), Quimper (29), Nîmes (30), Toulouse (31), Bordeaux (33), Montpellier (34), Rennes (35), Tours (37), Grenoble (38), Saint Etienne (42), Nantes (44), Orléans (45), Cahors (46), Cherbourg (50), Saint Lô (50), Reims (51), Nancy (54), Vannes (56), Metz (57), Thionville (57), Lille (59), Dunkerque (59), Beauvais (60), Alençon (61), Calais (62), Clermont-Ferrand (63), Pau (64), Perpignan (66), Strasbourg (67), Mulhouse (68), Lyon (69), Mâcon (71), Le Mans (72), Chambéry (73), Annecy (74), Paris (75), Rouen (76), Le Havre (76), Dieppe (76), Melun (77), Versailles (78), Amiens (80), Albi (81), Montauban (82), Toulon (82), Avignon (84), Créteil (84), Poitiers (86), Epinal (88), Evry (91), Levallois-Perret (92), et Cergy (95).

En intra-entreprise : sur l'ensemble du territoire national (hors DOM-TOM).

ÉVALUATION

Questionnaire sur la plateforme pédagogique FOAD pour valider les concepts + livraison de travaux en ligne (seul ou en groupe)

Badges numériques délivrés par le tuteur

CONTACTS

Déborah VOISIN, Gestionnaire Administrative, a la responsabilité de la coordination administrative de l'action

dv@semafor.fr / 02 35 81 17 49