
Certificat Talent Acquisition

Module 1 : Politique d'acquisition des talents

⇒ Thèmes abordés :

- Stratégie d'Enterprise : décomposition et adaptation aux problématiques de demain
- Compétences, talent, potentiel
- Les outils de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : formalisation et utilisation

⇒ Compétences acquises :

- Décomposer sa stratégie d'entreprise et bâtir sa politique d'acquisition de talents en conséquence
- Définir des compétences, en distinguant les savoirs, des savoir-faire et des savoir-être
- Rédiger des référentiels d'activités, de compétences, des passerelles de mobilités
- Rédiger des fichiers métiers, d'emploi et de postes

Exemples d'outils pédagogiques utilisés dans ce module : études de cas, création d'un référentiel de compétences et d'une fiche de poste, exercice d'analyse autour des Savoirs / Savoir être / Savoir faire

Module 2 : Stratégie de communication et marque employeur

⇒ Thèmes abordés :

- Marketer sa politique RH
- De la création d'un message à son émission
- Les vecteurs de communication : l'importance des réseaux internes
- Les réseaux sociaux : maîtrise des codes de communication

⇒ Compétences acquises :

- Identifier les points forts de sa politique RH, être en capacité de les valoriser en fonction du support de communication choisi
- Savoir rédiger un message clair, adapté à la situation et aux destinataires
- Connaître les principaux réseaux sociaux et les règles de communication afférentes

Exemples d'outils pédagogiques utilisés dans ce module : étude de campagnes de communication menées par des entreprises de référence ; définition des valeurs professionnelles individuelles et collectives ;

Module 3 : Fidélisation et indicateurs de performance RH

⇒ Thèmes abordés :

- Motivation
- Outils de fidélisation
- Parcours de développement des potentiels
- Indicateurs et tableaux de bord RH

⇒ Compétences acquises :

- Distinguer les principaux facteurs de motivation
- Être en capacité d'adapter les leviers de motivation à ses « key people »
- Sélectionner les indicateurs de pilotage pertinents, en fonction de sa propre stratégie d'acquisition de talents ; construire le tableau de bord associé

Exemples d'outils pédagogiques utilisés dans ce module : construction d'objectifs avec la méthode SMART ; création d'un premier outil de suivi des talents, exercice de créativité pour trouver des solutions nouvelles et innover ;

Modules 4 et 5 : Process recrutement, méthodes et outils dédiés

⇒ Thèmes abordés :

- D'un besoin opérationnel à la définition du profil
- Recherche de candidatures : rédaction d'annonces, approche directe...
- Le processus d'intégration comme premier outil de validation et de fidélisation des talents

⇒ Compétences acquises :

- Formaliser un process de recrutement partagé par toutes les parties prenantes
- Apprécier le besoin réel du demandeur, rédiger le profil correspondant
- Adapter le contenu de son offre en fonction du canal de diffusion

Exemples d'outils pédagogiques utilisés dans ce module : analyse d'annonces et de pages d'entreprises, simulations d'entretiens, rédaction d'un process de recrutement

Module 6 : L'évaluation en recrutement au travers notamment des tests de personnalité

⇒ Contenus abordés :

- L'entretien : dynamiques relationnelles, questionnement, posture
- Les techniques d'analyse de la personnalité et du savoir-être des candidats
- Connaissance et sélection des tests en recrutement

⇒ Compétences acquises :

- Construire une trame d'entretien permettant l'analyse du profil
- Connaître les principaux tests de recrutement
- Maîtriser les techniques de questionnement
- Décomposer la personnalité du candidat, en sélectionnant les outils les plus adaptés

Exemples d'outils pédagogiques utilisés dans ce module : étude des grands traits de personnalité, tests de personnalité et autoévaluation