

Recruter un profil technique dans le secteur du numérique et des nouvelles technologies de l'information

[BLUECODERS ACADEMY](https://www.bluecodersacademy.com)

Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif de formation visant la certification est initié :

Public visé :

- professionnel du recrutement/RH souhaitant acquérir des compétences spécifiques au recrutement de profils techs (recruteurs au sein de start up/ scale up et de cabinet de recrutement,
- recruteurs indépendants (RPO),
- chargés de recrutement au sein de PME/ETI/ Grands groupes)

Prérequis : être en charge du recrutement au sein d'une organisation ou recruteur indépendant, ou avoir le projet de devenir professionnel du recrutement

REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'ÉVALUATION	
	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	<p>Cas pratique</p> <p>Lors d'un cas pratique de 2 heures avec un jury d'évaluation composé de deux personnes, le candidat à la certification est mis en situation sur les différentes grandes étapes d'un processus de recrutement de talent technique</p> <p>Les évaluateurs jouent respectivement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le rôle d'un commanditaire/CTO/ Manager opérationnel en recherche d'un talent technique (parties 1, 2, 3, 6) - le rôle d'un talent tech, actuellement en poste (partie 4 et 5) 	-

Recruter un profil technique dans le secteur du numérique et des nouvelles technologies de l'information

[BLUECODERS ACADEMY](#)

<p>C1. Qualifier un projet de recrutement tech pour un client (interne ou externe)</p> <p>-en traduisant la problématique technique rencontrée par l'entreprise en métier technique adéquat, en niveau de compétences requis et, in fine, en profil technique spécifique à recruter -et en formulant une recommandation d'enveloppe de salaire</p> <p>afin d'apporter à l'entreprise son expertise sur le projet de recrutement à mener</p>	<p>Partie 1- Qualifier le besoin technique de l'entreprise (C1)- 20min</p> <p><i>Situation: le CTO/ Manager opérationnel brief le candidat sur le problème technique rencontré et son besoin en recrutement</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat prend le briefing du commanditaire - Le candidat identifie le métier technique spécifique et priorise les compétences indispensables que requiert le projet - Le candidat formule une recommandation d'enveloppe de salaire au regard du contexte spécifié - La candidat questionne son interlocuteur sur les différents éléments de sa marque employeur susceptibles de constituer des leviers de motivation pour les profils techniques 	<p>Le candidat reformule et précise le contexte de la demande (C1) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Le candidat est en capacité d'obtenir un briefing complet de la part du commanditaire en posant des questions pertinentes sur les problématiques techniques: intérêt du poste dans la croissance de l'entreprise, écosystème technique (langages et technologies utilisées), taille d'équipe, perspectives d'évolution, critères de vente du poste, budget de l'entreprise ● Le candidat reformule clairement les problématiques techniques du projet ● Le candidat formule une recommandation adéquate sur le métier technique spécifique que requiert le projet et sur les compétences indispensables au poste, et est en capacité d'argumenter leur priorisation ● Le candidat est en capacité d'obtenir l'ensemble des informations nécessaires relatives aux critères de vente du poste (marque employeur, formations professionnelles, modalités de télétravail, avantages sociaux, contexte managéria, perspectives d'évolution) et d'identifier lesquelles constitueront des leviers de motivation au regard du profil technique à recruter ● Le candidat donne une première estimation adéquate du prix du profil technique recherché
---	---	---

Recruter un profil technique dans le secteur du numérique et des nouvelles technologies de l'information

[BLUECODERS ACADEMY](#)

<p>C2: Structurer le processus de sélection à mener par l'entreprise, en définissant et en planifiant les modalités de sélection des candidats (tests techniques et entretiens), afin de l'accompagner dans le calibrage de son exigence technique au profil spécifiquement recherché</p>	<p>Partie 2- Structurer et valider le processus de sélection (C2)- 10 min</p> <p><i>Situation: Le CTO/ Manager opérationnel brief le candidat sur le projet de processus de recrutement envisagé</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat prend le brief sur le processus de sélection envisagé - Le candidat formule et argumente ses recommandations sur le processus de sélection proposé - Le candidat confirme son estimation d'enveloppe de salaire au vu des exigences du processus de sélection 	<p>Le candidat structure et co-construit le processus de sélection avec le commanditaire (C2) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat est en capacité d'obtenir un briefing complet du processus de sélection envisagé: il questionne la nature et la quantité de tests techniques, le nombre d'acteurs impliqués et le nombre d'entretiens à prévoir • Le candidat est en capacité de challenger le commanditaire sur l'adéquation entre le processus de sélection envisagé et les besoins du poste, et de formuler des recommandations afin d'enrichir et ajuster le processus: validation de l'adéquation du test technique avec les besoins du poste, du nombre d'entretiens pertinents, des interlocuteurs impliqués dans le processus • Le candidat est en capacité de formuler une recommandation finale d'enveloppe salariale pertinente au vu du niveau d'exigence du processus de sélection finalement retenu
<p>C3. Sourcer les meilleurs profils techniques sur les réseaux sociaux professionnels en utilisant des messages d'approche attractifs et adaptés aux profils retenus, afin de constituer un portefeuille de candidats techniques pré-qualifiés pour le poste à pourvoir</p>	<p>Partie 3- Sourcing et première approche (C3) 30 min</p> <p><i>Situation: le CTO/ Manager opérationnel questionne le candidat sur sa stratégie de sourcing</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Après un temps de recherche sur LinkedIn, le candidat présente 2 profils de talents techniques réels correspondant au profil recherché 	<p>Le candidat met en œuvre un plan de sourcing et une sélection de profils cohérent avec les besoins de l'entreprise (C3).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat présente et justifie une sélection de 2 profils réels identifiés : le choix des profils doit être argumenté en fonction des

Recruter un profil technique dans le secteur du numérique et des nouvelles technologies de l'information

[BLUECODERS ACADEMY](#)

	<ul style="list-style-type: none">- Le candidat justifie son choix en expliquant en quoi les profils retenus sauraient répondre aux critères du poste et en quoi le poste ouvert est susceptible de susciter l'intérêt de ces profils- Le candidat présente un projet de message d'approche écrit l'un de ces profil- Le candidat présente un projet de message d'approche oral pour l'un de ces profils	<p>spécificités de l'offre (compétences, expériences et formations du candidat vs besoins de l'entreprise).</p> <ul style="list-style-type: none">● Le candidat utilise la technique de la "mentalisation de CV" pour expliquer en quoi l'offre saurait susciter l'intérêt des candidats sélectionnés● Le candidat propose pour l'un de ces profils un message d'approche écrit synthétique et attractif présentant l'opportunité professionnelle à pourvoir et ayant pour finalité de décrocher un échange téléphonique● Le candidat propose pour l'un de ces profils un message d'approche oral synthétique et attractif présentant l'opportunité professionnelle à pourvoir et ayant pour finalité de décrocher un échange téléphonique
--	--	--

Recruter un profil technique dans le secteur du numérique et des nouvelles technologies de l'information

[BLUECODERS ACADEMY](#)

<p>C4.. Qualifier un talent technique en</p> <ul style="list-style-type: none"> - réalisant son bilan de carrière - en identifiant ses motivations et stratégies - en l'invitant à s'exprimer librement sur tout éventuel besoin d'adaptation de ses conditions de travail, notamment en situation de handicap - en lui pitchant une opportunité professionnelle alignée à son ambition <p>afin de le faire entrer dans le processus de recrutement préalablement défini avec les opérationnels</p>	<p>Partie 4- Qualifier un profil technique et le convaincre d'entrer en process de recrutement (C4)- 30min</p> <p><i>Situation: Un talent technique, actuellement en poste, échange avec le candidat lors d'un RDV préalablement planifié. Le candidat dispose de son CV.</i></p> <p>Lors d'un entretien entre le candidat et le talent technique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le candidat réalise un bilan de carrière du talent technique afin de le qualifier en utilisant la technique du SWOT - le candidat pitch son offre afin de "mettre à l'écoute" le talent déjà en poste 	<p>Le candidat maîtrise le SWOT, le pitch, la technique de l'écoute active et le briefing d'un profil technique (C4) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Le candidat maîtrise la technique de l'écoute active et invite le profil technique à s'exprimer à travers des questions ouvertes afin d'identifier ses stratégies de carrière, leviers de motivation et éventuels besoins d'adaptation de ses conditions de travail à sa situation (notamment en cas handicap) ● Le candidat creuse les dissonances dans le discours du talent technique afin de relever ses critères d'achat ● Le candidat fait preuve d'empathie afin de créer du "fit" et de la confiance avec le profil interrogé ● Le candidat utilise la technique du SWOT pour réaliser un bilan de carrière du profil technique: compétences, ambitions, points forts, points faibles, valeur de marché, prétentions salariales, niveau, d'expérience, nom des métiers sur lequel le candidat peut évoluer, type d'entreprise où il peut postuler ● Le candidat formule un pitch ● de l'opportunité professionnelle synthétique, attractif et impactant afin de "mettre à l'écoute" le talent en utilisant la méthode FAB (force, avantage, benefit): il fait le lien entre les motivations et les stratégies spécifiques du profil technique et les avantages du poste ● Le candidat lève les objections et répond aux interrogations du talent
---	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> Le candidat sait "créer le challenge" pour susciter l'intérêt du talent
<p>C5. Closer un processus de recrutement permettant d'optimiser l'expérience du talent technique en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - réalisant avec lui un débriefing motivant et apprenant - en lui soumettant une offre salariale - et en traitant les objections afin de mener le processus de recrutement à son terme (closing) 	<p>Partie 5- Debriefing et closing (C5) (20 min)</p> <p><i>Situation: Le processus de recrutement est maintenant terminé, les différents entretiens et tests techniques ont eu lieu et sont positifs, l'entreprise se tient prête à faire une offre au talent technique.</i></p> <p><i>L'offre est communiquée au candidat.</i></p> <p><i>Le candidat doit maintenant debriefer et "closer" le recrutement auprès du talent technique.</i></p> <p>Le candidat mène un échange final avec le talent technique en passant par les étapes suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debriefing de l'entretien final et des tests techniques • Présentation de l'offre faite par l'entreprise • Traitement des objections du talent technique • Closing du talent technique 	<p>Le candidat maîtrise le debriefing, la négociation salariale et le closing d'un recrutement (C5)</p> <ul style="list-style-type: none"> Le candidat débrieife de l'ensemble du process en posant des questions ouvertes afin de sonder les chances de succès du recrutement et visualiser les derniers freins (contre offre de l'employeur, autres processus de recrutement concurrents,, avis contraire de l'entourage, exigences salariales etc) Le candidat présente positivement l'offre faite par l'entreprise en mobilisant la technique du "golden circle " afin d'aligner les ambitions du candidat et de l'entreprise Le candidat mobilise la technique de la "courbe de deuil" pour accueillir et traiter les objections du talent technique en utilisant l'intérêt du talent pour l'offre proposée Le candidat crée des leviers d'urgence pour finaliser son closing et obtenir une réponse positive du talent technique

Recruter un profil technique dans le secteur du numérique et des nouvelles technologies de l'information

[BLUECODERS ACADEMY](#)

<p>C6. Superviser l'onboarding (processus d'intégration) du profil technique dans l'entreprise en menant des points réguliers avec le cadre managérial et le recruté, en validant l'adéquation du poste réel avec le poste vendu, et en s'assurant de l'adaptation des conditions de travail dans le cas d'une situation de handicap, afin de sécuriser le recrutement jusqu'à la fin de la période d'essai</p>	<p>Partie 6 - Suivre et sécuriser l'onboarding - C6 (10min)</p> <p><i>Situation: Le talent technique est maintenant en poste.</i></p> <p><i>Le candidat présente au commanditaire son plan de suivi d'onboarding lors de la période de risque:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - il annonce son planning d'échanges avec le profil technique et son cadre managérial - il précise les objectifs du suivi en fonction des points de vigilance qu'il a identifiés - il annonce ses choix de stratégies en cas de difficultés rencontrées lors de l'onboarding afin de sécuriser définitivement l'embauche au delà de la période d'essai 	<p>Le candidat est en capacité de sécuriser un recrutement au delà de la période d'essai en suivant l'onboarding d'un profil tech: (C6)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● le candidat justifie une temporalité pertinente d'échange avec les deux parties en fonction du contexte du recrutement ● le candidat identifie des points de vigilance pertinents, notamment dans l'optique d'une adaptation nécessaire en cas de situation de handicap, afin de vérifier l'adéquation entre la réalité du poste occupé et la fiche de poste vende et les justifie ● le candidat annonce ses choix de stratégies pertinentes à adopter en cas de difficultés rencontrées lors de l'onboarding, en lien avec les points de vigilance identifiés préalablement
---	--	--