

Plan d’action n°

**Titre de l'action :**

|  |
| --- |
| **Comment attiser la curiosité d’un candidat qui n’est pas à l’écoute du marché**  |

**Qui a participé à l’élaboration et la planification?**

|  |  |
| --- | --- |
| Initiateur – Initiatrice du sujet | Margaux |

|  |  |
| --- | --- |
| Participants  | JulienCarolineLauraMehdiIvanAnne |

**Action principale**

|  |
| --- |
| **Focus approche directe : sonder, questionner, créer des persona** |

**Intention:** objectif(s) visé(s) par l’action principale

|  |
| --- |
| Avoir une réponse, créer un vivier, faire connaître sa société et faire en sorte que le candidat se reconnaisse dans l’approche |

|  |  |
| --- | --- |
| **Quand** voulons-nous commencer ?  | Dès qu’on doit recruter |

|  |  |
| --- | --- |
| … et terminer ? |  |

**Comment** s’organiser

|  |  |
| --- | --- |
| Prochaine étape Rencontre, téléphone, courriel, autres ? |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Date ? |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Qui est invité ? |  |

**Coordonnateur/Coordonnatrice** des suivis: le pivot de la communication.

|  |
| --- |
|  |

**Autres actions** – Interventions rapides et autres

|  |  |
| --- | --- |
| Quoi ? | 1. **Etat de lieux de la société -> création d’un sondage pour les personnes déjà en poste**
	1. Pourquoi es-tu venu ici ?
	2. Les point + et axes d’améliorations
	3. Quel type d’approche marche pour toi ?
	4. Sondage en fonction du profil interviewé (métier)
2. **Application de ce sondage pour les candidats**
	1. Question à se poser à chaque prise de contact
	2. Acquis : quelles sont ses compétences ? Que pouvons-nous lui apporter ?
	3. Partir sur une question ouverte : ne pas créer un message type mais essayer de connaître la personne
		1. Apporter des réponses concrètes aux problématiques des candidats en termes de carrière, organisation du travail et mode de management
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Qui ? | Binôme manager / RH |

|  |  |
| --- | --- |
| Quand ? |  |

**Parrain / Marraine** de l’action.

|  |
| --- |
|  |



