

Opleiding : Een wervingsstrategie voor kandidaten ontwikkelen die de employer brand integreert

Praktijkcursus - 3d - 21u00 - Ref. REY

Prijs : 1870 € V.B.

★★★★★ 5 / 5

BEST

In de huidige zeer concurrerende arbeidsmarkt kan sourcing niet langer beperkt blijven tot het plaatsen van wervingsadvertenties. Deze cursus verkent de technische, digitale en marketinghefbomen die gebruikt kunnen worden om het beste talent te identificeren, aan te trekken en te behouden. Door employer branding volledig te integreren in uw strategie leert u hoe u uw kandidaten effectief kunt benaderen, uw tools kunt optimaliseren en uw praktijken onderdeel kunt maken van een dynamiek van voortdurende innovatie.

Pedagogische doelstellingen

Aan het einde van de training is de deelnemer in staat om:

- ✓ De technische aspecten van sourcing begrijpen en beheersen: van het schrijven van een advertentie tot benaderingstechnieken
- ✓ Sourcing digitaliseren: tools en methoden
- ✓ Integratie van de marketingdimensie in sourcing: beheer en promotie van het werkgeversmerk, tools voor de juiste doelgroepen, marketingautomatisering, enz.
- ✓ Herbekijk je methodes en tools: veranderingen in de omgeving, veranderingen in klanten, bijblijven

Doelgroep

Search manager / E-sourcer; consultant in recruitment consultancy, Talent Acquisition returnchariot
Managers, iedereen die verantwoordelijk is voor recruitment in een bedrijf.

Voorafgaande vereisten

Geen speciale kennis vereist.

DEELNEMERS

Search manager / E-sourcer;
consultant in recruitment consultancy, Talent Acquisition returnchariot
Managers, iedereen die verantwoordelijk is voor recruitment in een bedrijf.

VOORAFGAANDE VEREISTEN

Geen speciale kennis vereist.

VAARDIGHEDEN VAN DE CURSUSLEIDER

De deskundigen die de cursus leiden zijn specialisten op het betreffende vakgebied. Zij werden geselecteerd door onze pedagogische teams zowel om hun vakkennis als hun pedagogische vaardigheden voor elke cursus die zij geven. Zij hebben minstens vijf tot tien jaar ervaring in hun vakgebied en oefenen of oefenden verantwoordelijke bedrijfsfuncties uit.

BEOORDELINGSMODALITEITEN

De cursusleider beoordeelt de pedagogische vooruitgang van de deelnemer gedurende de gehele cursus aan de hand van meerkeuzevragen, praktijksituaties, praktische opdrachten, ...
De deelnemer legt ook van tevoren en naderhand een test af ter bevestiging van de verworven kennis.

Praktische modaliteiten

Praktisch werk

Deze zeer interactieve cursus is gebaseerd op veel oefeningen en praktisch werk.

Opleidingsprogramma

1 Inzicht in veranderingen in wervingspraktijken en huidige trends

- Inzicht in veranderingen in wervingspraktijken: van de krant tot werving 3.0.
- Houd rekening met de complexe en strategische aspecten van werving: monitoring, houding, KPI's, enz.
- Stem de wervingsactie af op de verschillende behoeften en beperkingen: op bedrijfsniveau, voor het terugbrengen van wagens, enz.
- Inzicht in Web 3.0: inbound werving, kandidaat persona, marketingautomatisering...
- De nieuwe missies van de Recruiter begrijpen.
- Aanpassen aan de huidige zoekmethoden om gemakkelijker kandidaten te vinden.

Praktisch werk

Quiz over de huidige wervingsconcepten en hoe ze veranderen.

2 Marketingtools gebruiken bij werving

- Maak onderscheid tussen de 4 fasen van inbound werving.
- Het prospectconcept gebruiken bij werving.
- Het gedrag van een kandidaat begrijpen tijdens het zoeken naar een baan: de ZMOT in recruitment feedback.
- Organiseer een "kandidaat persona" sessie om de ideale profielen te vinden.
- Communicatiekanalen aanpassen aan verschillende generaties.
- Kies het sociale netwerk dat het beste bij je doelgroep past.

Praktisch werk

Maak een tabel met relevante sourcingkanalen op basis van de beroepen en vaardigheden die nodig zijn in je bedrijf of voor je klanten.

3 Maak kennis met digitale sourcingtools

- Voorbereiding op werving 3.0: de 5 belangrijkste fasen.
- Maak onderscheid tussen de 2 hoofdtypen sourcingkanalen, afhankelijk van de behoefte: face-to-face en digitaal.
- Stel eenvoudige, effectieve KPI's op.
- Gebruik een ATS om werving te vergemakkelijken en te voldoen aan de RGPD-verplichtingen.
- Werven met algoritmen: voordelen en aandachtspunten.

Praktisch werk

Maak een eenvoudige KPI-tabel om conversiepercentages te evalueren.

PEDAGOGISCHE EN TECHNISCHE MIDDELEN

- De gebruikte pedagogische middelen en cursusmethoden zijn voornamelijk: audiovisuele hulpmiddelen, documentatie en cursusmateriaal, praktische oefeningen en correcties van de oefeningen voor praktijkstages, casestudies of reële voorbeelden voor de seminars.
- Na afloop van de stages of seminars verstrekt ORSYS de deelnemers een evaluatievragenlijst over de cursus die vervolgens door onze pedagogische teams wordt geanalyseerd.
- Na afloop van de cursus wordt een presentielijst per halve dag verstrekt, evenals een verklaring van de afronding van de cursus indien de stagiair alle sessies heeft bijgewoond.

TOEGANGSMODALITEITEN EN TERMIJNEN

De inschrijving dient 24 uur voor aanvang van de cursus plaatsgevonden te hebben.

TOEGANKELIJKHEID VOOR MINDERVALIDEN

Is voor u speciale toegankelijkheid vereist? Neem contact op met mevr. FOSSE, contactpersoon voor mindervaliden, via het adres psh-accueil@ORSYS.fr om uw verzoek en de haalbaarheid daarvan zo goed mogelijk te bestuderen.

4 Talent aantrekken en behouden

- Inzicht in employer branding: identiteit, imago, (e-)reputatie...
- Identificeer de acties die zijn ondernomen om de waarden van het bedrijf te promoten.
- Gebruik de website van het bedrijf: moduleer inhoud en vorm.
- Pas de gouden regels toe voor een succesvolle carrièrepagina.
- De ervaring van de kandidaat analyseren.
- Promoot het werkgeversmerk van de klant en/of zijn werkgeversmerk.
- Humaniserende praktijken en hulpmiddelen.

Praktisch werk

Analyseer de inhoud en vorm van vacature-/loopbaansites voor het MKB en grote bedrijven.

5 Het schrijven van aantrekkelijke personeelsadvertenties is een strategische zet

- De verschillende thema's van een vacature op een overtuigende manier aanpakken.
- Benchmark je vacatures op inhoud en vorm voordat je ze publiceert.
- Pas algemene redactionele tips toe en weet welke woorden je moet vermijden.
- Genereer interesse door een gegamificeerde vacaturetekst te schrijven.

Praktisch werk

Schrijf een vacature (voorbeeld: je zoekt een full stack developer voor een klant.) Schrijf een aantrekkelijke vacature.

6 Sourcen via LinkedIn

- Gebruik de LinkedIn bedrijfspagina om je identiteit, vacatures en kwalitatieve content onder de aandacht te brengen.
- Optimaliseer je LinkedIn-profiel om kandidaten en je recruiterprofiel aan te trekken.
- Virale inhoud schrijven (vacatures, posts, enquêtes): focus op verblijftijd, timing, externe links, likes en opmerkingen, delen, video's...returnchariot
- Het gebruik van hastags en tags begrijpen.
- Communiceer met kandidaten door effectieve benaderingsberichten te schrijven.

Praktisch werk

Een vacature op LinkedIn schrijven via je profiel en in een post. Het rendement van reacties analyseren.

7 Sourcing via andere sociale netwerken

- Gebruik twitter als bron.
- Gebruik FaceBook om source.
- Gebruik Snapchat of Tik Tok voor sourcing.

Praktisch werk

Maak een tabel met de voordelen en beperkingen van Twitter, FaceBook, Snapchat en Tik Tok in je sourcingpraktijken.

8 sourcing op het open web

- Maak een zoektabel met essentiële criteria.
- Gebruik Booleaanse operatoren.
- Zoek naar kandidaten op het open web.
- Gebruik sourcingtools in je onderzoek.

Praktisch werk

Zoek naar kandidaatprofielen en cv's via extensies; bijvoorbeeld: zoek naar front-end developer, java developer, IT- en netwerkprojectmanager, AI engineer, enz.

Data en plaats

KLAS OP AFSTAND

2026 : 1 juni, 20 juli, 28 sep., 9 dec.

PARIS LA DÉFENSE

2026 : 1 juni, 20 juli, 28 sep., 9 dec.

LILLE

2026 : 28 sep.