|  |
| --- |
| **FORMATION CONTINUE DES CONSEILLERS ET DES MANAGERS DE CAREER CENTER****FICHE OPPORTUNITES ET RISQUES** |
| **Nom de la formation : 20 – LE SOURCING** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Type de recrutement** | **Caractéristiques** | **Risques**  | **Opportunités** | **Ce qu’il faut faire pour être efficace** |
| Recrutement de masse  | * Haut volume
* Taux de roulement élevé
* Besoin d’un plan d’action structuré
* Mécanismes de suivi précis
* Analyser régulièrement les résultats.
 | * Canaux de sourcing
* Temps/résultats
* Absence de candidats
* Image du Career Center
* Candidats hors cible
* Candidats non préparés
 | * Actions de masses
* Augmenter la visibilité
* Générer du volume
* Taux d’insertion
 | * Recherches multiples
* Communication bien spécifique
* Garantir la plus large audience possible
* Image de marque
* Les descriptifs de postes détaillées
 |
| Recrutement simple  | XXXXX | XXXXX | XXXX |  |