



Bluecoders Academy

Le Bootcamp de **recrutement** **tech de Bluecoders**

Jamila Fizazi



C'est pour qui ?

Cette formation s'adresse à tout profil impliqué dans le recrutement de talents techniques et souhaitant devenir expert en chasse de tête de profils techniques pénuriques :

- **Talent acquisition** au sein de start up/scale up
- **Recruteurs** au sein cabinets de recrutement/ ESN
- **RPO** et recruteurs indépendants
- **Chargés de recrutement** au sein de PME/ETI/Grands groupes

Des prérequis ?

- **1 an d'expérience professionnelle** dans le recrutement généraliste
- **Connaissances du langage du recrutement** (sourcing, chasse, qualification, onboarding,...)



Format du bootcamp

Ce bootcamp inter-entreprises a lieu en 100% présentiel dans des locaux Parisiens proposés par Bluecoders Academy. L'adresse exacte sera fournie lors de la convocation.

Durée du bootcamp

- Le bootcamp est divisé en **3 modules intensifs répartis sur les 5 jours**
- Durée totale : **5 jours** (40h de formation)

Fréquence du bootcamp

- Le bootcamp a lieu une fois par trimestre, soit **4 fois par an**. Les places sont limitées à 12 par édition.



1/2 Objectifs pédagogiques

1 Parler la même langue que les profils tech pour gagner en crédibilité et séduire la communauté tech

2 Traduire une problématique technique en métier technique adéquat et en niveau de compétences requis

3 Analyser les enjeux et les coûts d'un besoin en recrutement pour qualifier un job tech

4 Calibrer un processus de recrutement et valoriser une marque employeur pour attirer des talents tech

5 Optimiser sa stratégie de sourcing afin de constituer un portefeuille de candidats techniques qualifiés

6 Qualifier un talent tech en validant ses compétences et en réalisant son bilan de carrière

2/2 Objectifs pédagogiques

7 **Mettre un talent tech** à l'écoute du marché

8 **Comprendre les motivations** et stratégies de carrière d'un talent tech

9 **Coacher un profil tech** pendant un process de recrutement et lui offrir une expérience talent sur mesure

10 **Briefer et débriefer** les acteurs d'un process de recrutement pour les embarquer avec soi

11 **Gérer une négociation salariale** pour un job tech

12 **Sécuriser un recrutement** et suivre l'onboarding d'un talent tech

Compétences visées



Prendre un brief et qualifier un projet de recrutement. Le but est de traduire une problématique technique en besoin de compétences, puis en métier tech et finalement, en profil tech spécifique à recruter. Cela permet au recruteur d'adopter une vraie posture de conseil pour son équipe tech !



Structurer mon process de sélection (tests techniques et entretiens) pour faire matcher les besoins de mon équipe tech au profil recherché.



Sourcer les meilleurs profils tech via des messages d'approche impactants afin de me constituer un solide portefeuille de candidats.



Qualifier un talent tech en réalisant son bilan de carrière, en identifiant ses motivations et ses stratégies. Cela permet de lui pitcher une super opportunité alignée à ses ambitions !



Closer mes recrutements en réalisant des débriefings motivants et apprenants avec mes candidats tech, tout en traitant leurs objections. Cela permet de leur faire des offres qu'ils ne pourront pas refuser (et pas uniquement pour le salaire !).



Superviser l'onboarding de mes recrues tech afin de sécuriser leur intégration et d'optimiser leur expérience talent.

Quelles modalités pédagogiques ?

Suivi pédagogique et évaluation des acquis

- **Autodiagnostic** des compétences et connaissances en amont
- **Exercices pratiques** de mises en situations tout au long du bootcamp
- **Examen oral** en fin de formation

Un certificat Bluecoders Academy

Les stagiaires ayant suivi les 3 modules du bootcamp se verront remettre une **attestation de fin de formation**.
S'ils ont validé l'évaluation finale, ils obtiendront le Certificat "**Bluecoders Academy**"

Ingénierie pédagogiques et méthodes d'encadrement

- Concepts empiriques
- Jeux de rôles
- Mises en situation individuelles et collectives
- Etudes de cas
- Peer learning et co-développement
- Masterclass
- Serious Game
- Cas pratiques



Certificat Bluecoders Academy : Le Bootcamp pour recruter les meilleurs profils tech

Le programme détaillé



MODULE 1

L'écosystème tech :
ses acteurs, ses enjeux et ses
besoins en ressources humaines



JOUR 1

Appréhender l'écosystème tech et comprendre ses enjeux de recrutement pour attirer les talents

OBJECTIFS DE LA JOURNÉE

- **Parler la même langue** que les profils tech pour gagner en crédibilité et séduire la communauté tech
- **Traduire les problématique techniques** rencontrées par l'entreprise en métier technique adéquat, en niveau de compétences requis et, en profil à recruter

Matin

- **Devenir bilingue en tech** pour en comprendre l'écosystème : la différence entre un langage et une technologie, le fonctionnement du code, les outils de la programmation, Front end, Back end, DevOps Engineering
- **Identifier les acteurs de l'écosystème tech** : start-up, scale-up, PME, Grand Compte
- **Les enjeux d'un projet tech et les compétences nécessaires** : qualité, scalabilité, sécurité, vitesse, agilité

Après-Midi

- **Découvrir les métiers de la tech** : FrontEnd, BackEnd, Infra, Sécu, Gestion de projet, Produit, QA
- **Comprendre l'organisation du travail dans la tech** : reconnaître les grandes étapes d'un projet tech et dérouler une roadmap en mode agile
- **Appréhender un marché de talents pénuriques** : mise en conscience de la posture du recruteur tech

JOUR 2

La posture de conseil du recruteur dans l'écosystème tech

OBJECTIFS DE LA JOURNÉE

- **Comprendre les enjeux** et les coûts d'un besoin en recrutement pour qualifier un job tech
- **Calibrer un processus de recrutement et valoriser** une marque employeur pour attirer des talents tech

Matin

- **Comprendre le marché** sous-niché des compétences techs
- **La psychologie acheteur** par typologies d'entreprises techs
- **Evaluer la capacité d'attraction de l'entreprise pour attirer des talents tech** : marque employeur, marketing RH et attractivité talents

Après-Midi

- **Comprendre et challenger** l'intérêt d'un poste tech
- **Qualifier un poste tech** : comprendre le besoin et les compétences indispensables du poste (le syndrome du mouton à cinq pattes)
- **Gagner en flexibilité dans le le process** de recrutement (budget, durée etc.)

MODULE 2

Sourcer, challenger et mettre en process un talent tech



JOUR 3

Accrocher, qualifier et conseiller un profil tech

OBJECTIFS DE LA JOURNÉE

- **Optimiser son accroche** en mettant un talent tech à l'écoute d'une opportunité
- **Qualifier un talent tech** en comprenant son projet professionnel et en réalisant son bilan de carrière

Matin

- **Comprendre les enjeux et les motivations d'un profil tech par sa psychologie**
- **Mentaliser un CV tech pour préparer une qualification de candidat**
- **Accrocher un profil tech par une approche écrite et orale et créer du fit pour développer un climat de confiance**

Après-Midi

- **Le comportement d'un acheteur** : comprendre et utiliser les messages non-verbaux (empathie et dissonances)
- **Qualifier un profil tech** : comprendre les ressorts de la motivation en zones de confort et zones de rêves
- **Analyser un projet de carrière tech** et mener un bilan de carrière par le SWOT

JOUR 4

Lancer et gérer un process de recrutement pour talent tech

OBJECTIFS DE LA JOURNÉE

- Mettre un candidat tech en process tout en lui vendant le process
- Accompagner un process de recrutement tech via des briefs/debriefs motivants et apprenants

Matin

- Pourquoi “**recruter c’est vendre ?**”
- **Pitcher son offre et savoir vendre** un poste en créant du challenge chez le candidat
- **Traiter les objections** d’un profil tech

Après-Midi

- **Pitcher un candidat aux opérationnels** : construire des leviers d’urgence
- **Accompagner un profil tout au long du process** : Coaching, briefing, feedback, motivation et gestion de la surestime
- **Donner du sens à un échec et une réussite** lors de débriefs apprenants

MODULE 3

Optimiser son expérience tech talent acquisition



JOUR 5

Closer et onboarder un profil tech

OBJECTIFS DE LA JOURNÉE

- **Encadrer le closing** d'un talent tech en fin de process (négociation salariale, contre offre etc.)
- **Sécuriser un recrutement** et suivre l'onboarding d'un talent tech

Matin

- **La négociation salariale** : créer l'urgence et la rareté
- **Closer un deal** et anticiper une contre-offre
- **Annoncer et tirer profit** d'un échec

Après-Midi

- **Sécuriser une réussite** : les sources de drop d'un profil tech
- **Au delà de la signature** : préparer l'onboarding d'une recrue tech
- **Suivre l'intégration d'un profil tech** : détecter et prévenir la démotivation

Ils font confiance à Bluecoders
pour recruter leurs talents tech




FRICHTI

 Convelio

*wedoo*gift

BeReal.

CRITEO

Ankorstore

 meilleurs
agents

Les tech recruiters en témoignent



Passer de recruter à recruter tech c'est un métier qui s'apprend, les formations Bluecoders m'ont énormément fait monter en compétences sur cet aspect coaching candidats – sourcing – closing – Biz dev – Questions ouvertes – Challenger un besoin – Pitcher – Contrage d'objections

Vincent

Data et Python Recruiter & Business developer à Bluecoders



Les formations Bluecoders que j'ai suivies lors de mon onboarding me servent quotidiennement, que ce soit dans mon quotidien opérationnel avec les clients et candidats, ou dans la gestion de mon équipe en interne. Elles m'aident à mieux m'organiser et à mieux réussir dans mon travail individuel tout en faisant réussir mon équipe

Alexis

Business manager & Front-End recruter à Bluecoders

L'équipe **Bluecoders Academy**



Christophe Hébert

Président
CEO de Bluecoders
Formateur en
recrutement tech



Jamila Fizazi

Directrice Bluecoders
Academy



Ambroise Bréant

Formateur en
recrutement tech



Anaïs Jacquette

Responsable
administrative et
financière



Envie d'apprendre à murmurer à l'oreille des profils tech et de staffer les projets tech de demain?

Contactez-nous !



Jamila Fizazi

Directrice académique

jamila@bluecoders.com

06 29 89 50 25