



INTER

Public

Toute personne en charge du recrutement

Prérequis

Participer ou avoir participé à des recrutements

Durée

2 jours

Dates & lieux

Nous consulter

Méthodes pédagogiques

- Apports de théories & concepts par un discours structuré
- Études des situations contextualisées dans le secteur d'activité,

Pédagogie active sous forme d'ateliers de réflexions collectives et de co-construction en sous-groupe

- Entraînement à l'application avec des outils pédagogiques : jeu de simulation / cas pratique

Le + de la formation

- Stage animé par un Formateur, consultant en recrutement expert du Conseil et de l'accompagnement RH

Votre accès à notre plateforme de formation à distance

En complément du présentiel, la FOAD propose des activités multimodales, et un suivi personnalisé

Supports fournis

Chaque participant repart avec :

- L'attestation de formation
- Dossier pratique complet

Si l'on considère que la Ressource Humaine est l'élément central de toutes entreprises ou organisations, la politique de recrutement doit nécessairement évoluer pour pouvoir répondre aux enjeux majeurs auxquels elles sont confrontées : anticiper et faire face à un besoin croissant de ressources et de compétences malgré la difficulté à trouver et conserver des salariés, La relation entre les candidats et les employeurs s'est elle aussi profondément modifiée avec la révolution digitale et l'arrivée de nouvelles générations aux modes de communication et aux aspirations nouvelles.

Et si on considère qu'un recrutement coûte cher, l'erreur de recrutement peut se révéler encore plus élevée.

OBJECTIFS

- ✓ **Optimiser** son processus de recrutement
- ✓ **Connaitre et respecter** la législation en matière de non-discrimination et d'égalité des chances.
- ✓ **Intégrer** le recrutement dans la stratégie globale de l'entreprise et savoir définir le besoin de l'entreprise
- ✓ **Maîtriser les différentes technique à chaque étape** : de la définition de poste à la validation de la période d'essai
- ✓ **Objectiver** ses décisions de recrutement

PROGRAMME DETAILLE

La définition du besoin

Comprendre le processus global du recrutement

- ✗ Définir les enjeux, les acteurs
- ✗ Intégrer le recrutement dans la GEPP
- ✗ Identifier et formaliser le processus et la définition des étapes

Bâtir une stratégie efficace à chaque étape du recrutement

Comprendre et respecter le cadre législatif

- ✗ L'environnement juridique en matière de recrutement
- ✗ Règles en matière de non-discrimination

Le poste à pourvoir

- ✗ S'assurer d'une juste définition du besoin de recrutement
- ✗ Tenir compte de l'environnement et du marché de l'emploi
- ✗ Établir un profil et des critères de sélection

Etablir une stratégie de recherche efficace : comment attirer les meilleurs candidats

- ✗ L'organisation de sa campagne : choisir les méthodes et outils adaptés
 - ✗ Les différents modes de recrutement,
 - ✗ Le plan marketing du recruteur : gérer son image & la marque employeur
 - ✗ La rédaction de l'offre, les supports de communication traditionnels et les outils 2.0
- Focus faire face à la pénurie : les nouvelles techniques de recrutement, les aides et le sourcing*

Perfectionner ses méthodes d'entretien

La pré-sélection des candidats

- ✗ Faire le tri des candidatures
- ✗ La pré-validation d'une candidature : un entretien téléphonique ou une visioconférence

Se préparer pour réussir ses entretiens

- ✗ Les différentes formes d'entretien, choisir la bonne méthode
- ✗ Préparer et structurer son entretien : accueil, présentation de l'entreprise, phase investigation, conclusion
- ✗ Préparer la liste de questions, (types, spécifiques, interdites)
- ✗ Conduire l'entretien de recrutement / les techniques de recrutement

Focus sur les techniques d'investigation (relance, reformulation) et de questionnement performantes



Modalités de suivi et d'évaluation

- EVALUATION PREALABLE A LA FORMATION
- EN COURS DE FORMATION : questions, jeux tests, cas pratiques, etc.
- EVALUATION ET APPRECIATION A L'ISSUE DE LA FORMATION « A CHAUD »
- EVALUATION A FROID : suivi de la mise en œuvre dans sa pratique professionnelle

Les méthodes d'évaluation autres que l'entretien

- ✕ Présentation de différents tests et questionnaires de personnalité utilisés en recrutement
- ✕ Utilité et règles déontologiques
- ✕ Mettre au point une mise en situation pour valider une compétence (savoir-faire)
- ✕ Les références

Focus sur les compétences comportementales : une nouvelle source de performances ?

Recruter c'est choisir : Objectiver le choix du candidat

- ✕ Synthèse des éléments recueillis, hiérarchisation et objectivation des critères de choix
- ✕ Définition et utilisation d'une grille d'évaluation

Intégrer le nouveau collaborateur

- ✕ Fondamentaux d'une intégration réussie

Les indicateurs du recrutement

- ✕ La nécessité de mesurer
- ✕ Les indicateurs
- ✕ Construire un tableau de bord
- ✕ Bonnes pratiques du recrutement
- ✕ Fiabiliser et optimiser ses process