

METTRE EN PLACE UN PROCESS DE RECRUTEMENT

Durée :

1,5 jour / 10,5h

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Diffuser efficacement une offre d'emploi en utilisant les bons canaux
- Conduire l'entretien d'embauche avec des techniques et outils opérants afin d'objectiver les choix

Public :

Toute personne en charge du recrutement

Contenu pédagogique :

Le processus de recrutement

Anticiper et identifier les besoins,

Rédiger une offre d'emploi : Quel poste ? Pour quoi faire ?

Les prérequis indispensables ? Les compétences souhaitées ? Les qualités attendues ?

Mais aussi, pour un recrutement réussi sans perte de temps : contraintes et exigences du poste

Diffuser l'offre d'emploi : quelle est ma cible et comment la toucher ?

Les bons canaux de recrutement aujourd'hui : les sites d'offres d'emploi, les candidatures spontanées, les réseaux, la cooptation...

Analyser et sélectionner les candidatures reçues

Assurer la présélection téléphonique.

Pré-requis :

Aucun

Sanction de la formation :

Attestation de formation

Les 7 étapes de l'entretien

Accueillir le candidat

Rechercher les informations complémentaires au dossier

Identifier la motivation du candidat

Valider les compétences,

Vérifier les caractéristiques de sa personnalité,

Présenter l'entreprise, le poste et l'environnement de travail,

Savoir conclure l'entretien.

La conduite efficace de l'entretien

Ecouter, observer et varier ses attitudes,

Questionner et reformuler pour valider les compétences et les connaissances,

Pratiquer le recrutement situationnel : questions concrètes et mises en situation

Se doter d'outil pour neutraliser les « biais de jugement » et objectiver ses choix

Le recours aux tests et questionnaires comme aide à la décision

Identifier les ressorts de la motivation du candidat

Obtenir un éclairage complémentaire en terme de personnalité

Vérifier la compatibilité des attentes du future collaborateur avec ce que l'entreprise propose ou peut proposer

Le choix du candidat

Valider l'adéquation du profil par rapport à la mission

Professionaliser et rationaliser le choix (maîtriser l'affect, les motivations personnelles...)

Comparer les différents profils (avantages/inconvénients).

Démarche et méthodes pédagogiques :

- Démarche **active, centrée sur l'apprenant qui « agit ».**
- Méthodes :
 - **Participative**, basée sur le questionnement des participants

Techniques et outils :

Alternance des techniques suivantes : **brefs exposés, mises en situation, résolution de problèmes, brainstorming, création d'outils contextualisés...**

A l'issue du module, les participants disposent d'un kit



- **Active**, fait appel à l'expérience, à la réflexion, à l'initiative et à la motivation des apprenants.

de recrutement composé d'outils personnalisés, crée sur mesure pendant la formation.

Vidéoprojecteur / Paper board.
Remise d'un support pédagogique

Modalités d'évaluation :

- **Evaluation formative en cours de module :**
- **Evaluation des acquis** à l'issue du module : création d'un guide de recrutement situationnel
- **Evaluation de la satisfaction, à chaud** : questionnaire à l'issue de la formation
- **Evaluation à froid** sous 3 à 4 mois

