

Durée :

2 jours / 14h

Objectifs pédagogiques :

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

- **Rédiger une offre d'emploi claire et attractive**
- **Diffuser efficacement une offre d'emploi en utilisant les bons anneaux de diffusion**
- **Conduire l'entretien d'embauche**
- **Mettre en place les modalités d'accueil et d'intégration utiles à une bonne prise de poste**
- **Mobiliser les bons leviers de motivation pour recruter et fidéliser ses salariés**

Public :

Toute personne en charge du recrutement et du management

Contenu pédagogique :**Le processus de recrutement**

Anticiper et identifier les besoins,

Décrire le poste et identifier les compétences au regard des fiches de postes / ou formaliser les fiches de poste

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.

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,

Eviter les erreurs les plus courantes

Pratiquer le recrutement situationnel : questions concrètes et mise en situation

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

La recherche et l'analyse de la motivation du candidat

Comprendre les ressorts de la motivation

Savoir Identifier les ressorts de la motivation pour votre futur collaborateur

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

Le choix du candidat

Eviter les choix par défaut et les décisions immédiates ou précipitées

Valider l'adéquation du profil par rapport à la mission

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

Comparer les différents profils (avantages/inconvénients).

Préparer et réussir l'intégration

Cerner les enjeux d'une intégration réussie

Concevoir et mettre en œuvre un plan d'accueil et d'intégration du nouvel entrant

Piloter la période d'essai

Mettre le collaborateur en action pendant la période d'essai
Suivre et évaluer objectivement la collaboration pendant la période d'essai
Si besoin, en fonction du profil du candidat et/ ou du poste : mise en place d'un plan d'intégration

Démarche et méthodes pédagogiques :

- Démarche **active, centrée sur l'apprenant qui « agit ».**
- Méthodes :
 - **Participative**, basée sur le questionnement des participants
 - **Active**, fait appel à l'expérience, à la réflexion, à l'initiative et à la motivation des apprenants.

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

Vidéoprojecteur / Paper board
Remise d'un support pédagogique

Modalités d'évaluation :

• Evaluation formative en cours de module :

Validation d'un canevas de rédaction d'une offre d'emploi personnalisé / Création d'une grille de critères personnalisée pour l'analyse des CV et l'entretien téléphonique / Etat des lieux des pratiques et ciblage des possibilités d'élargissement pour mieux toucher les potentiels candidats / Mise en place d'un guide de recrutement situationnel / Conception d'un questionnaire d'analyse des motivations contextualisé / Exercice d'appropriation d'une trame d'accueil et d'intégration des nouveaux entrants

• Evaluation des acquis à l'issue du module : Quizz de connaissance en fin de formation

• Evaluation de la satisfaction, à chaud : questionnaire à l'issue de la formation

• Evaluation à froid sous 3 à 4 mois : envoi d'un questionnaire Google Forms



21/04/2021