

Réussir ses recrutements, les meilleures pratiques

Cours Pratique de 2 jours

Réf : REF - Prix 2021 : 1 470€ HT

Un bon recrutement demande du temps et de la méthode. Ce stage vous permettra d'obtenir des clés de l'analyse du besoin à l'intégration pour sécuriser vos recrutements, et renforcer l'efficacité de vos entretiens pour évaluer les motivations, la personnalité et les compétences du candidat par rapport au poste.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation l'apprenant sera en mesure de :

Analyser les besoins en recrutement et établir le profil du candidat

Rédiger une annonce efficace, comprendre les leviers de sourcing

Structurer sa démarche d'entretien d'embauche

Maîtriser les techniques de questionnement et d'écoute

Sélectionner la bonne candidature

Connaître les étapes d'un plan d'intégration pour les nouvelles recrues

TRAVAUX PRATIQUES

Elaboration d'un guide d'entretien, d'une grille d'évaluation, simulations d'entretiens.

LE PROGRAMME

dernière mise à jour : 06/2021

1) Analyser ses besoins en recrutement et les profils recherchés

- Délimiter les périmètres du poste.
- Recruter sans discriminer.
- Analyser les compétences requises pour le poste.
- Définir les compétences liées au poste.
- Différencier description de poste et profil recherché.

Exercice : Les participants analyseront un besoin à partir d'un guide d'analyse de la demande de recrutement.

2) Choisir les canaux de communication et rédiger une annonce efficace

- Renforcer la marque employeur et développer un sourcing pertinent.
- Savoir décrire un poste.
- Rédiger une annonce percutante et attractive.
- Choisir des canaux de communication (jobboard, réseaux sociaux, salon, cooptation...)
- Analyser les CV et présélectionner les candidats à rencontrer.

Exercice : Réflexion en groupe sur les facteurs d'attractivité et les supports de communication.

3) Mener un entretien d'embauche

- Structurer l'entretien et en maîtriser les étapes.
- Connaître les questions clés, incontournables.
- Acquérir des techniques de questionnement et d'écoute active.

PARTICIPANTS

Chargés de recrutement et toute personne ayant à participer au recrutement de collaborateurs.

PRÉREQUIS

Aucune connaissance particulière.

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

L'évaluation est réalisée tout au long de la formation à travers différents moyens (QCM, mise en situation, quiz...). Le stagiaire évalue sa progression et ses acquis à l'issue de la formation.

L'intervenant valide la progression pédagogique du stagiaire et précise les outils utilisés pour la validation des acquis.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque stage ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez Mme FOSSE, référente handicap, à l'adresse suivante psh-accueil@orsys.fr pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

- Analyser et décoder les comportements en entretien.
- Aller à l'essentiel dans l'analyse du parcours.
- Cadrer les échanges et accéder rapidement à une information claire et fiable.
- Mettre en situation ou réaliser des tests.
- Evaluer le potentiel d'un candidat.

Exercice : Les participants élaboreront un guide d'entretien adapté à leur propre besoin de recrutement. Simulations d'entretiens.

4) Adopter des critères objectifs pour retenir le bon candidat

- Déterminer les rôles des managers dans le processus de recrutement.
- Choisir le meilleur candidat à l'aide d'une grille de sélection.
- Prioriser les éléments comportementaux.
- Réaliser la synthèse de l'entretien.
- Répondre aux candidats.

Exercice : Elaborer et utiliser une grille d'évaluation adaptée à son propre besoin de recrutement. Elaborer une fiche de synthèse.

5) Bien intégrer le candidat : le onboarding

- Planifier les actions à entreprendre.
- Suivre la progression par les entretiens et comptes rendus.
- Evaluer la collaboration : suivre le bon déroulement de la période d'essai et respecter les délais de prévenance.

Exercice : Réflexion de groupe et échange à partir de cas réels.

LES DATES

LYON
2021 : 15 nov.

PARIS LA DÉFENSE
2021 : 16 déc.

CLASSE A DISTANCE

2021 : 16 déc.