

Durée : 14H00

Public concerné :

Toute personne chargée de recruter

L'objectif de la formation :

Etre capable de :

- Prendre conscience des enjeux liés au recrutement
- Employer des méthodes et des outils adaptés, pour rendre la sélection objective et efficace
- Définir les critères de sélection et les profils recherchés, en fonction du poste, des spécificités du métier
- Trouver les candidatures adaptées
- Analyser des candidatures et réaliser la présélection
- Identifier l'importance de l'entretien de recrutement, des critères à évaluer et se méfier des biais
- Détecter la motivation et les compétences d'un candidat
- Construire une grille d'entretien et l'adapter à chaque poste
- Mener des entretiens factuels et objectifs, tout en mettant le candidat à l'aise
- Structurer et préparer l'intégration des nouveaux salariés

L'intervenant :

Consultant-formateur/coach en Management des organisations et GRH

La pédagogie :

Apports théoriques et méthodologiques ;

Travail sur l'appropriation des outils enseignés, simulations professionnelles

Apports de méthodes de communication illustrées, exercice de prises de conscience, entraînement d'application, évaluation de la progression

Pédagogie dynamique et interactive basée sur les mises en situations

Les outils pédagogiques

Vidéo projection,

Films "exemples"

Simulations professionnelles

Construction d'un Plan d'Action Individuel

Analyse du  
besoin



face à face  
présentiel



Validation  
d'acquis



Détail des supports pédagogiques remis aux participants : Une pochette / stylo avec clé USB contenant les supports destinés aux stagiaires



Validation des acquis :

Quizz de validation d'acquis des connaissances méthodologiques et théoriques

Grille d'observation et de validation des réflexes en situations (simulations analysées)

Evaluation de la formation :

Evaluation à chaud (questionnaire de fin de stage)

### Entrée en matière

Identifier les enjeux et les objectifs du recrutement  
Expliquer la législation en matière de recrutement et de non-discrimination  
Identifier les différentes étapes d'un recrutement et leurs enjeux  
Qu'est-ce que la « Marque Employeur »  
Ce poste peut-il être ouvert à un candidat en situation de handicap ?

### La définition du besoin

Analyser et définir précisément le(s) besoins en recrutement  
Définir les compétences recherchées et les critères de sélection (en lien avec les opérationnels)  
Hiérarchiser les critères, rédiger l'annonce et identifier les meilleurs supports de diffusion  
*Outils : fiche d'analyse du besoin en recrutement, grille de présélection des candidatures*

### La préparation de l'entretien

Identifier les éléments à réunir (pas clair pour moi, trop global)  
Préparer un support d'entretien et des grilles de sélection  
Préparer des questions à partir du CV et de la lettre de motivation du candidat  
Préparer la présentation du poste et les mises en situation professionnelles avec les opérationnels  
*Outils : trame d'entretien, grille d'entretien, grille d'évaluation*

### Techniques d'entretien

Rassurer le candidat et favoriser le climat de confiance  
Réaliser des entretiens collectifs ou individuels  
Poser les bonnes questions pour évaluer le savoir, le savoir-faire, le savoir-être et la motivation du candidat :

- Identifier les questions ouvertes, fermées, directes et indirectes
- S'interdire les questions discriminantes

Analyser les réponses et l'attitude des candidats en évitant les biais d'analyse  
Utiliser les mises en situation professionnelles  
Utiliser et interpréter les silences  
Relancer l'entretien

### Décider

Adapter ses notes pendant l'entretien  
Choisir en fonction de l'équipe existante : Prendre en compte les différences et complémentarités  
Utiliser des critères de décision objectifs et les hiérarchiser  
Répondre aux candidats (positivement ou négativement)  
Préparer l'intégration au sein de l'entreprise et au sein de l'équipe  
*Outils : grille de sélection*

### Quiz de validation d'acquis

### Evaluation de la formation