



LES OBJECTIFS

Faire le diagnostic de son processus de recrutement et l'optimiser.
Professionaliser sa définition de poste et de profil.
Choisir les bons canaux pour attirer les bonnes cibles.
Mettre en place un parcours d'intégration.
Mesurer l'efficacité du processus

L'ITINERAIRE PEDAGOGIQUE

Comprendre les enjeux du recrutement et son processus

Comprendre les enjeux
Identifier le processus de recrutement de A à Z
Diagnostiquer son processus
Connaître la législation

Partage d'expériences : les pratiques d'embauche

Comment définir le poste et le profil

Comprendre l'importance de la description de poste et du profil
Se doter de techniques pour décrire le poste et le profil
Hiérarchiser les critères et se doter de grilles types

Cas pratique : A partir d'un poste, décrire le profil et les critères de sélection, se doter d'une grille

Le sourcing ou comment rechercher les candidats

Diversifier les sources traditionnelles et nouvelles pour attirer les candidats adéquats (internes et externes)
Rédiger les bonnes annonces
Utiliser les bons canaux adaptés à ses cibles

Cas pratique : Rédiger l'annonce correspondante

Trier les CV et présélectionner

Les techniques pour trier les CV
Présélectionner les candidats par téléphone

Préparer et mener l'entretien de recrutement

Structure de l'entretien et notions clés
Les enjeux de la communication durant l'entretien

Jeu de rôle : L'entretien de recrutement

Choisir les outils complémentaires en recrutement

Intégrer les outils complémentaires dans le processus de recrutement
Faire le choix entre entretiens à plusieurs recruteurs et entretiens individuels

Recruter c'est intégrer

Comprendre l'importance de l'accueil et de l'intégration
Proposer un processus d'accueil et d'intégration pour faciliter la prise de fonction
Suivre l'intégration du nouvel embauché

Cas pratique : Bâtir un planning d'intégration

Mettre le processus sous contrôle et se doter d'indicateurs

Choisir les bons indicateurs

Public concerné :

Personnes en charge du recrutement

Prérequis :

Pas de prérequis pour suivre le programme

Durée :

14 heures (2 jours)

Nombre de participants :

Entre 3 et 8 participants

Moyens pédagogiques :

De courts exposés, appuyés par des supports (powerpoint, vidéos...), laissent une large part à l'interactivité

Des ateliers, comprenant études de cas, débats, production de documents personnalisés

Des mises en situation facilitent des nouveaux modes de fonctionnement

Intervenante :

Francine Bourgault

Professionnelle des Ressources Humaines, aujourd'hui Consultante, Formatrice et Médiatrice en Entreprise. Formée aux processus de gestion et de développement des ressources humaines mais aussi aux outils de la PNL, aux entretiens pour orienter et accompagner. Une riche expérience terrain au sein de l'entreprise.

MODALITES DE SUIVI

Feuilles d'émargement

Evaluation à chaud

Plan d'actions personnel

Evaluation à froid

Attestation de formation