

PRÉREQUIS :

Vous avez une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle et vous devez recruter un nouveau collaborateur.

OBJECTIF :

A partir d'un besoin de recrutement, savoir comment :

- Définir votre besoin en termes de profil et de compétences nécessaires,
- Disposer des outils d'évaluation efficaces,
- Être capable de sélectionner des candidats et de conduire un entretien de recrutement.
- Élaborer pour le nouvel entrant un plan d'intégration et de suivi structuré, permettant d'accompagner la personne en termes de parcours, de formation et d'acquisition de compétences.

PROGRAMME :

1 L'environnement légal d'un processus de recrutement :

Même si ce domaine est souvent celui de la D.R.H. le recruteur doit connaître un minimum de termes et d'obligations entourant la démarche. Quel type de contrat doit-il proposer, quelles clauses sont possibles, période d'essai, obligations, etc ?

2 La définition du profil : compétence et statut.

Nous avons dit plus haut que recruter, cela signifie que l'on a un besoin de compétences. Quelles sont-elles? Supportées par quel type de profil, de formation de base, etc... Au-delà des compétences nécessaires le profil final doit prendre en compte des aspects de communication, de relationnel, d'évolution du poste qui correspond à la personnalité du candidat.

3 Les modes de recrutement :

Quel type de moyens employer : annonce, avec ou sans cabinet de recrutement, ANPE, journaux,...etc ? Comment rédiger une annonce ?

4 La sélection des candidats :

Comment contacter les candidats ? Faut-il les recevoir tous? Sur quels critères les sélectionner? Comment procéder avec les autres ?

5 L'entretien de recrutement :

Comment organiser un entretien efficace ? Quelles sont les étapes clés ?
Quels comportements avoir ?

6 L'intégration :

comment intégrer le nouvel entrant dans l'équipe ? Comment planifier sa
"montée en puissance" ? A quel moment être sûr qu'il est intégré ?

METHODE PEDAGOGIQUE :

- L'apport méthodologique est basé sur le besoin réel d'un recrutement apporté par le participant. La démarche vise donc à constituer les réelles bases pour la finalisation d'un recrutement.
- Les compétences à l'entretien sont renforcées par un jeu de rôle vidéo.

MODALITÉS D'ÉVALUATION FINALE :

- Classer les CV dans l'ordre d'adéquation à partir de l'énonciation d'un besoin.
- Réaliser l'entretien de recrutement du CV que vous aurez classé en premier.

NOMBRE DE PARTICIPANTS : 8

DUREE : 3 jours

PRIX : 4200€ HT