

Focus

Vous recrutez pour votre équipe, votre organisation ou le compte d'un client qui vous charge de mettre en œuvre tout ou partie de cette activité.

Ce processus de recrutement est important, voire vital, pour la réussite et le bon fonctionnement de votre équipe ou de votre organisation. Cependant, vous savez qu'en fonction du niveau de compétences et de comportement requis, on estime qu'un recrutement sur trois n'est pas réussi.

Vous entendez **MIEUX « PILOTER » L'ENSEMBLE DES ÉTAPES** de ce processus pour plus de fiabilité, plus d'efficacité, moins de risques, moins de coûts cachés liés à une mauvaise décision.

Objectifs pédagogiques

Découvrir les étapes et les processus qui structurent le recrutement et en font un processus de qualité

S'engager dans un acte responsable pour un recrutement réussi, avant et pendant la sélection, puis une fois l'intégration effectuée.

Compétences visées

Maîtriser les étapes clés dans le domaine du recrutement, du cahier des charges jusqu'à l'intégration de la personne au sein de la structure

Contenu

Recrutement, de l'évènement à la routine

- Appréhender et prendre en compte une vision et des enjeux différents pour le recruteur et le candidat.

La place du poste et de son titulaire dans l'organisation

- Construire un cahier des charges qui ne limite pas au seul poste à pourvoir,
- Comprendre pourquoi il est indispensable de ne pas se limiter à la seule compétence technique pour un recrutement réussi,
- Comprendre pourquoi une remise en question de l'organisation et de ses rouages peut s'avérer payante.

Le sourcing et ses différents enjeux

- Découvrir et analyser ses multiples visages, leur efficacité réelle, leur coût, leur exploitation optimale ?
- Faire les bons choix et optimiser ses démarches entre annonce, salons et job dating, organismes publics de l'emploi, réseaux et relais, structures de reclassement...

La sélection CV, première partie de l'entretien !

- Comprendre les méthodes traditionnelles et modernes,
- Comprendre pourquoi un CV par poste et par employeur,
- Découvrir les erreurs les plus courantes, du côté candidat mais également du côté recruteur, comment les éviter,
- Considérer une réponse négative comme un acte « commercial ».

La sélection candidats : de la réduction de l'incertitude à l'acte construit

- Appréhender la nécessaire humilité du recruteur,
- Découvrir l'importance de la convocation,
- Se préparer méthodiquement aux différents modes de sélection : de groupe ou individuelle,
- Etablir ses propres supports de sélection,
- Éviter les pièges de l'entretien, tant pour le candidat que pour le recruteur, optimiser l'information échangée au cours des différents temps de l'entretien,
- Appréhender les tests, entre le mythe et la réalité.

L'intégration : fin du processus de recrutement ?

- Etablir les différentes étapes de l'intégration,
- Réussir une intégration par un suivi construit.

Le Recrutement : un processus Qualité !

- Découvrir et choisir ses indicateurs Qualité, s'en servir pour un processus de recrutement efficace.

Public

Recruteurs, occasionnels ou permanents, dont ce n'est pas le métier d'origine, souhaitant délivrer le processus de recrutement dans une démarche d'efficacité, de qualité, responsable, pérenne et respectueuse de l'autre.

Méthode

Participative alternant apports théoriques, temps d'échanges et de réflexion

Active avec mise en situation d'activités de recrutement.

Evaluation

A l'issue de chaque formation, un questionnaire écrit de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue la pertinence des contenus de la formation au regard de sa pratique professionnelle. En revanche, compte tenu de la nature des compétences acquises, il n'est pas réalisé d'évaluation des acquis en fin de formation.

Intervenant

Patrick KACZMAREK - Consultant en management et développement des RH, recruteur par approche directe : RRH puis DRH d'entreprises internationales industrielles, de distribution et de services. Il est l'un des fondateurs du Label de Responsabilité Sociale des Centres d'Appel promouvant la qualité du social dans l'entreprise. Via le cabinet qu'il a créé, il propose entre autres une offre de recrutement par approche directe spécialisée sur les fonctions managériales et commerciales.

3 jours

21 h

935 €
(prix en inter)