

Objectif : Mettre en place et acquérir les méthodologies liées au recrutement.

DUREE : 2 jours

PUBLIC CONCERNE : Cadres RH ou dirigeants ayant besoin de recruter.

UNE PEDAGOGIE DYNAMIQUE qui vous place en situation active, séquences variées et rythmées, alternance d'exposés courts et de mises en application, de nombreux temps d'écoute mutuelle et d'échanges guidés entre participants, Brainstorming, entraînement, mise en situation.

➤ **CONTENU :**

- ⇒ **DECRIRE ET DEFINIR LE POSTE OU LA FONCTION**
Description de poste, Définition de fonction, Raison d'être, Place dans la structure, Missions
Conditions matérielles de l'emploi (y.c rémunération)
Compétences techniques et comportementales requises
- ⇒ **DEFINIR LE PROFIL TYPE DU CANDIDAT IDEAL**
Connaissances. Compétences techniques et comportementales
Expériences requises, similaires, transférables
- ⇒ **LA RECHERCHE DE CANDIDATURES**
La définition des cibles et le choix des supports
Le rapport coût / efficacité
La rédaction et la diffusion des offres
Vivier (papier, informatique). Ecoles. Réseaux. ANPE, APEC. Cabinets.
Plan média (supports presse et internet)
- ⇒ **LA PRESELECTION SUR DOSSIER DE CANDIDATURE**
A partir de la lettre de motivation et du CV, comparaison avec le profil type du poste et les autres candidatures
Elaborer une grille de lecture objective
- ⇒ **LA PRESELECTION PAR TELEPHONE**
Objectifs et performance
La conduite d'entretien téléphonique

L'élaboration et l'utilisation d'un support d'entretien téléphonique
La décision de fin d'entretien

⇒ LA MISE EN ŒUVRE D'OUTILS D'ÉVALUATION DES CANDIDATS

La législation
Les objectifs recherchés
L'évaluation des connaissances
L'évaluation des aptitudes et du savoir faire
L'évaluation du comportement

⇒ L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

La préparation
Les informations à obtenir
L'élaboration du guide d'entretien
Les différents types d'entretien, de questionnements
Les conditions matérielles
Les techniques de conduite d'entretien
Les différentes phases de l'entretien (accueil, écoute, questionnement, conclusion ...)
Le recueil des informations et la synthèse des points forts et des points de vigilance
Le recours aux responsables opérationnels

⇒ LA DECISION

Les outils d'aide à la décision
Les critères rédhibitoires
La définition d'une short-list
Le choix du candidat
L'annonce de la décision
La promesse d'embauche
La gestion des réponses négatives

⇒ L'INTÉGRATION DU CANDIDAT RETENU

La prise de fonction (préparation, accueil, intégration, rapport d'étonnement...)
L'entretien de fin de période d'essai
La décision de confirmation dans le poste