



Réussir ses recrutements

Les techniques personnalisées de prospection, d'évaluation, et d'intégration

FORMATION DE 2 JOURS

ITINÉRAIRE PÉDAGOGIQUE

Préparer un recrutement

- ▶ Connaître le contexte juridique du recrutement : clauses interdites, obligations, limites de questionnement.
- ▶ Diagnostiquer son propre style de recrutement. Analyser son système de représentation a priori et ses inconvénients.
- ▶ Définir le poste, son évolution et le profil du candidat : identifier les compétences du poste et celle dont l'entreprise aura besoin plus tard. Associer les opérationnels à la démarche : la gestion prévisionnelle.
- ▶ Le Marketing Recrutement : hiérarchiser les compétences clés à trouver, dresser un inventaire des situations d'impasses à prévenir, prédéfinir une grille d'évaluation, rédiger une offre d'emploi rigoureuse... et motivante.

Rechercher et sélectionner de bons candidats

- ▶ Le recrutement interne. Comment localiser les compétences internes inutilisées ? Les difficultés spécifiques d'intégration.
- ▶ Publier une offre d'emploi. La petite annonce et ses grandes vertus. Le pay-

RÉSULTATS RECHERCHÉS

- Effectuer des recrutements de façon professionnelle du début (de qui a-t-on réellement besoin ?) à la fin (intégration réussie du nouvel embauché).
- Découvrir, assimiler et exploiter à cette fin des outils et des techniques récentes et personnalisées.

sage de la Presse nationale, locale ou spécialisée. Comparatif des sites Web les plus puissants : la technologie du push. Comment limiter le spam.

- ▶ Le recours aux organismes extérieurs : ANPE, APEC, intérim, cabinets spécialisés. L'analyse méthodique des CV.
- ▶ Utiliser les nouveaux outils de sélection. Les limites de la Graphologie, des tests, techniques occultes (astrologie, numérologie). Trois outils peu connus mais efficaces : la Caractérologie, la Psychopathologie, la Gestuelle. L'utilisation du logiciel Proflage®.

Réussir un entretien de recrutement

- ▶ Préparer l'entretien : accueillir le candidat, présenter le poste et l'entreprise, enquêter, rechercher les motivations sincères, soigner les 5 premières minutes... et les 5 dernières.
- ▶ S'entraîner à l'écoute professionnelle. Formuler les bonnes questions pour valider les compétences par des faits concrets. Oser sortir des sentiers battus : les jeux de rôle et la mise en situation réelle au cours de l'entretien.
- ▶ La présentation (et l'éventuelle négociation) des conditions de travail. Aborder (ou différer) la question de la rémunération : choisir de poser des questions ou de clarifier immédiatement les choses. Savoir motiver un bon candidat pour le poste en évitant toutefois l'impasse des surpromesses. Anticiper ensemble les problèmes ultérieurs par la clarification des non-dits.
- ▶ Vérifier l'adéquation entre les compétences recherchées, l'itinéraire du candidat, ses compétences vérifiées et les comportements humains manifestés au cours de l'entretien. Préparer un contrat de travail sur-mesure en fonction d'un profil spécifique.

COLLABORATEURS CONCERNÉS

CHARGÉS DU RECRUTEMENT
RESPONSABLES DES
RESSOURCES HUMAINES DE
L'ENTREPRISE.
COLLABORATEURS DU SERVICE
DU PERSONNEL.
RESPONSABLES OPÉRATIONNELS
PARTICIPANT AUX ENTRETIENS
DE RECRUTEMENT.

Réussir l'intégration des nouveaux embauchés

- ▶ Un contexte nouveau. L'accélération de la mobilité et le recul du sentiment d'appartenance (surtout chez les jeunes). L'augmentation du turnover. La génération du zapping. Comment attacher des compétences à l'entreprise de manière durable ? Du recrutement à la fidélisation. Le levier de la rémunération et celui des relations humaines.
- ▶ Accueillir un nouveau collaborateur et l'introduire dans une équipe déjà constituée. Le respect des équilibres en place. Les difficultés propres à la promotion interne : anticiper les situations de rejet par les anciens pairs.
- ▶ L'accompagnement du nouvel embauché. La nomination d'un parrain (ou d'une marraine). La période d'accommodation et de formation initiale. La négociation des premiers objectifs. Autopsie des greffes qui ne prennent pas : étude de cas.
- ▶ Mesurer à moyen terme le résultat du recrutement. L'intégration du recrutement à la politique Qualité.

Durée : 16 heures réparties sur 2 jours consécutifs