

Formatrice : Laurence PASTRE

OBJECTIFS DE LA FORMATION :

Comprendre les méthodes de recrutement : un processus bien précis.

Savoir les principales étapes avant la mise en pratique d'un recrutement : tour d'horizon.

S'accorder sur les enjeux, partager ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et doter les Dirigeants d'outils qui vont contribuer à accroître leur performance et diminuer leur charge mentale

Permettre aux participants, de repartir enrichis d'expériences et de partages avec leurs pairs

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

Maîtriser les bases de la construction de la marque employeur

Maîtriser la rédaction d'une offre attractive

Découvrir l'apport d'un inventaire de personnalité

Mener un entretien de recrutement structuré

MÉTHODES PEDAGOGIQUES :

Apport de connaissances

Formation à dominante pratique après un apport théorique

Travail en sous-groupe (2 à 4 participants par groupe) :

Chacun prépare en 10 minutes les éléments clés de son entreprise en répondant aux points prévus dans le programme

A partir d'une description de poste fournie à chaque

sous-groupe et de questions posées par l'animateur

Mise en situation jeu de rôles, Dirigeant et Candidat vont simuler un déroulé d'entretien

MATÉRIEL PEDAGOGIQUE :

Vidéo

Documents supports mis à disposition des stagiaires pour la réalisation des ateliers

Ordinateur ou téléphone individuel de chaque participant

ÉVALUATION & ATTESTATION des COMPÉTENCES :

Attestation de formation



INTER-ENTREPRISE
& INTA-ENTREPRISE
FRANCE METROPOLITAINE



4 STAGIAIRES MINIMUM
10 STAGIAIRES MAXIMUM
INDIVIDUALISATION : OUI



PUBLIC : DIRIGEANT
D'ENTREPRISE
PRE-REQUIS : AUCUN



DÉLIVRANCE DE L'ATTESTATION DE COMPÉTENCE
À L'ISSUE DE LA FORMATION

MOYENS D'ENCADREMENT :

Laurence PASTRE :

DRH externalisée à temps partagé.

Plus de 30 ans d'expérience en entreprises dans divers secteurs, dans des postes de DRH

Outils RH :

Entretiens annuels et professionnels, organisation de l'entreprise : Processus clés, organigramme, fiches de postes, marque employeur et recrutement, référentiel de compétences.

Juridique social :

Mise en place des obligations légales

Relations sociales :

Négociation et CSE

PROGRAMME DE LA FORMATION :

S'accorder sur les enjeux ; Introduction :

Ice Breaker Attentes, besoins, questions des participants,

Vidéo: l'entretien d'embauche,

Données sur l'Emploi dans le Gard en 2023,

Les facteurs d'évolution des métiers d'ici 2023

Le recrutement: un processus bien précis.

Les principales étapes avant la mise en pratique

Les méthodes de recrutement : tour d'horizon

Le recueil de vos pratiques actuelles.

Atelier n°1 ; Préparer le recrutement :

Maîtriser les bases de la construction de la marque employeur.

Raconter l'histoire de l'entreprise,

Résumer les éléments de politique sociale (les salaires, l'organisation du travail, la protection sociale, les avantages sociaux, la promotion, la formation, le management, le climat social, les valeurs du Dirigeant),

Présenter à tour de rôle aux autres membres du groupe qui jouent le rôle de candidats

Atelier n°2 ; Rédiger un profil et une offre :

Maîtriser la rédaction d'une offre attractive

A partir d'une description de poste fournie à chaque sous-groupe et de questions posées par l'animateur:

Chaque participant rédige le profil recherché,

Mise en commun des profils rédigés, choix d'un profil par vote,

Rédaction de l'offre en commun, mise en forme.

En grand groupe : quel support de diffusion choisir : Inventaire

Atelier n°3 ; Inventaire de personnalité et entretien de recrutement :

Découvrir l'apport d'un inventaire de personnalité, mener un entretien de recrutement structuré

En binôme, découvrir un outil d'inventaire de personnalité ,

Jeu de rôles, Dirigeant et Candidat vont simuler un déroulé d'entretien, en intégrant une liste de questions fournie

Clôture de session ;

Debrief collectif ; Conclusion de la session