



Formation RH

Réussir ses 1ers recrutements

*Méthodes et bonnes pratiques pour
attirer vos futurs talents !*



Et si on mettait
le(la) candidat(e) au centre

Réussir ses 1ers recrutements

Modalités pédagogiques

Durée : 14 heures, soit 2 jours dont:

Horaires : 9h00-12h30 et 13h30-17h00

Lieu : Dans les locaux de l'entreprise ou dans nos locaux à Montpellier (Cap Omega) ou en visio

Participants : de 4 à 8 participants maximum

Dates : Voir convention

Niveau: sensibilisation

Présentation de la formation

Vous avez décidé de recruter de nouveaux collaborateurs. Un bon recrutement demande du temps et de la méthode. Cette formation vous permet de sécuriser vos recrutements et de renforcer l'efficacité de vos entretiens, en mettant l'expérience candidat au centre de votre démarche. Vous sortez de notre formation avec des outils prêts à l'emploi, que vous aurez pris le temps de vous approprier !

Cette formation pourra être poursuivie par un parcours "Expérience Candidat: enjeux et mise en pratique "

Objectifs et compétences visées

À l'issue de la formation, le stagiaire sera en mesure de :

- Analyser ses besoins en recrutement et établir le profil du candidat cible
- Rédiger une offre d'emploi efficace
- Choisir parmi les solutions de recrutement existantes
- Veiller à la conformité légale du process de recrutement
- Structurer sa démarche d'entretien d'embauche

Tarifs

Tarif en inter-entreprises : 1000 euros HT par participant

Tarif intra-entreprise : 1 950 euros HT par participant

*TVA non applicable en application de l'instruction— Art. 261.4.4 a du CGI

Réussir ses 1ers recrutements

Public visé

Toute personne intervenant dans le processus de recrutement (RH, manager, consultant en recrutement.)

Prérequis

Aucune connaissance particulière. Être en situation de recrutement.

Contenu pédagogique

Module 1 - une journée de formation collective

1.1 - Définir et recruter son Candidate persona

Analyser ses besoins en recrutement et le profil recherché

- Comprendre les 3 déclencheurs pour initier un recrutement
- Savoir choisir le type de contrat adapté, en fonction des critères financiers et légaux.
- Délimiter les périmètres du poste
- Définir son candidat cible (persona)

Choisir parmi les solutions de recrutement existantes et rédiger une annonce attractive

- Savoir décrire un poste et identifier les compétences recherchées
- Rédiger une annonce percutante et attractive
- Choisir des canaux de communication (jobboard, réseaux sociaux, Salon, cooptation...).

Travaux pratiques :

Prise en main de la fiche « candidate persona » ; Réflexion en groupe sur les facteurs d'attractivité et les supports de communication.

Réussir ses 1ers recrutements

1.2 - Mener un entretien efficace et objectiver son choix avec la méthode des faits significatifs

Maîtriser le cadre légal du recrutement

- Mettre en œuvre un process non-discriminatoire à chaque étape de la sélection

Préparer et mener son entretien de recrutement

- Distinguer fait, opinion, sentiment.
- Structurer l'entretien et en maîtriser les étapes.
- Centrer son questionnement sur la mise en œuvre des compétences (méthode STAR)
- Rédiger un compte rendu.
- Faire un retour négatif aux candidats.

Travaux pratiques :

Élaboration d'un guide d'entretien, d'une grille d'évaluation

2 - Travail intermédiaire encadré

Mise en pratique individuelle, en inter séances

- Définition de ses priorités en termes de recrutement
- Rédaction d'un projet d'offre d'emploi
- Identification des canaux de communication adaptés

Module 2 - 1 journée de formation individuelle

3 - Approfondissement et mise en pratique

Établir votre plan de perfectionnement individuel : approfondir vos compétences et maîtrise des outils

- Établir une offre d'emploi enrichie et attractive
- Adapter la trame, le contenu et le ton de vos annonces pour toucher vos candidats cibles
- Perfectionner votre sourcing, pour des candidats qualifiés et compatibles
- Élaborer un plan d'action recrutement intégrant l'Expérience Candidat

Réussir ses 1ers recrutements

Moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre

Moyens et méthodes pédagogiques :

La formation alternera entre théorie et pratique avec des exercices, des quizz, des cas pratiques et des mises en situation.

Notre méthode pédagogique s'articule autour de 3 piliers, mis en œuvre dans chacun des ateliers :

- Exposé des **clés théoriques** de compréhension par le formateur (concepts, règles, etc.)
- Méthode expérientielle : **mise en action** des stagiaires et exercices pratiques guidés par le formateur, individuellement et/ou en groupes
- Stimuler l'**intelligence collective** du groupe : partage d'expériences et conseils par le formateur et entre les participants

Cette **formation** permet d'obtenir une mise en œuvre immédiate des acquis de la formation. Les cas pratiques sont réalisés sur-mesure et permettent de prendre en main et créer, pendant le module de formation individuelle encadrée, les outils que les participants utiliseront immédiatement.

Notre formation est structurée en 3 phases:

#1 - Transmission des connaissances théoriques et pratiques convenues dans le programme de formation, en formation collective

#2 - Travail intermédiaire de terrain, encadré : les participants identifient leurs priorités et commencent à élaborer leurs outils sous forme de projet.

#3 – Atelier d'approfondissement individuel : nous vous accompagnons pour vous approprier les compétences et outils acquis en atelier collectif, par rapport à vos besoins concrets

Supports:

Un support de cours sera remis à chaque stagiaire.

Moyens mis à disposition :

Salle équipée de tables et chaises, connexion internet, vidéoprojecteur ou projection des supports sur un écran LCD

Matériel requis :

Ordinateur personnel

Réussir ses 1ers recrutements

Modalités d'évaluation

Avant la formation :

Évaluation des besoins et du profil du participant, en amont de la formation

Pendant la formation : exercices et mises en situation tout au long de la formation pour tester vos connaissances et évaluer votre progression.

En fin de formation: un questionnaire permettra de vérifier l'acquisition correcte des compétences.

Critère d'évaluation :

Un score de 75% de bonnes réponses doit être obtenu pour la validation des acquis.

Après la formation :

une évaluation est réalisée à 6 mois pour évaluer l'impact de la formation sur la pratique professionnelle du stagiaire

Moyens d'encadrement

Formateur spécialisé en marketing et ressources humaines, plus de 15 ans d'expérience dans ces métiers.

Moyens permettant le suivi et l'appréciation des résultats

Suivi de l'exécution :

- Feuille d'émargement par demi-journée signée par chaque stagiaire et par le formateur
- Remise d'une attestation d'assiduité individuelle à la fin de la formation

Appréciation des résultats :

- Évaluation formative continue durant la session
- Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de formation

Sanction de la formation

Remise d'une attestation de fin de formation

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Nous souhaitons que tout le monde puisse bénéficier et accéder à nos formations. C'est pourquoi ,notre organisme de formation vous propose d'étudier les possibilités d'aménagement au cas par cas.



*Nous sommes à votre disposition pour
toute question/ échange*

nolwenn@yeswemove.fr
06 70 10 10 43

melanie@yeswemove.fr
06 75 12 31 25



Et retrouvez nous

www.yeswemove.fr

