

Formation au recrutement pour opérationnels

3 jours

L'acte de recruter présente une double difficulté : il engage à moyen ou long terme l'avenir du poste et de son environnement, mais la décision repose sur une connaissance minimale de la personne qui sera recrutée.

Il dépend également de la pertinence des méthodes et outils employés, mais il repose davantage encore sur la qualité de la relation entre recruteur et candidats

Il touche enfin tout le système de l'environnement que le nouveau recruté devra côtoyer

Ces 3 éléments justifient une formation active, centrée sur un travail expérimental, et non pas seulement sur la théorie et les comportements qu'il « faut » accomplir. C'est le sens de la démarche qui est mise en œuvre dans ce stage.

Contact :
01 40 20 04 09
info@pragma-consultants.fr

Personnes concernées

- Responsables d'unités opérationnelles ayant à recruter leur personnel d'encadrement ou d'exécution
- Responsables d'unités fonctionnelles ayant à recruter eux-mêmes leur personnel mais aussi à concevoir des appuis de recrutement, destinés aux recruteurs opérationnels qu'ils ont également à conseiller

Objectifs

- **Connaître les processus et les rôles de la fonction recrutement**, et avoir un **retour d'impact** de l'expérience acquise
- **Utiliser et s'approprier par l'expérimentation, les outils d'analyse et de méthode** qui permettent la conduite efficace du processus et notamment l'entretien de recrutement
- **Pouvoir résoudre les cas présentant des difficultés particulières**, en utilisant les outils d'aide nécessaire

Contenu

- Identification des questions et difficultés concrètes rencontrées par les participants
- Clarification du processus de recrutement
- Détermination du profil et des exigences du poste
- Recherche et présélection des candidats
- Préparation de l'entretien de recrutement
- Besoins et enjeux du candidat
- Importance de l'accueil dans la procédure du recrutement
- Les 3 objectifs de l'entretien
- Guide de référence pour l'entretien : structure plan, entretien structuré et ouvert
- Technique de recueil d'information : plus fiables, plus objectives
- Les grands rôles du recruteur
- Grille des critères d'embauche adaptés à chaque poste à pourvoir
- L'évaluation d'une candidature : l'objectivité nécessaire et la place de la subjectivité
- La synthèse des évaluations et la prise de décision
- Matrice de choix multicritère dans le recrutement
- Traitement des difficultés particulières (il ne parle pas, il est « recommandé » par un client...)
- Refuser un candidat sans le « casser »
- Guide de la relation recrutement (instrument d'aide à la gestion des difficultés concrètes)
- La fin du processus de recrutement et l'intégration dans l'entreprise

Particularités pédagogiques

- Le travail est essentiellement pratique : en partant de situations vécues, les différentes étapes et aspects du recrutement sont expérimentés et analysés.
- L'intervenant dégage ensuite les outils de méthode et de résolution, transposables dans les entretiens de recrutement ultérieurs.
- Utilisation de la vidéo

Autres modes de diffusion

- Stage sur mesure
- Atelier pour groupe restreint