

Le recrutement de A à Z

-Référence: **RH-69**

-Durée: **6 Jours (42 Heures)**

Les objectifs de la formation

- Connaître les obligations légales en matière de non-discrimination.
- Mettre en œuvre une stratégie de recherche de candidats en intégrant les outils digitaux.
- Mener des entretiens structurés et objectiver ses décisions de recrutement.
- Utiliser les outils de développement personnel (PNL, AT...) pour cerner les motivations et l'adéquation des candidats avec le poste.

A qui s'adresse cette formation ?

POUR QUI :

- Chargé(e) de recrutement, cadre de la fonction RH, consultant en recrutement, Responsable recrutement en prise de poste.

PRÉREQUIS :

- Aucun.

Programme

- **PARTIE 1 : Optimiser les étapes de présélection (2 jours)**
 - 1 - Cerner les enjeux et le processus de recrutement
 - Identifier les enjeux et les évolutions en matière de recrutement (juridiques, technologiques, sociétales...).
 - S'approprier le cadre juridique en matière de recrutement : non-discrimination, RGPD, CNIL...
 - Situer les étapes du processus et le rôle des acteurs.
 - Diagnostiquer son processus de recrutement.
 - Définir les indicateurs clés pour suivre et mesurer l'efficacité de son processus.
 - Intégrer la diversité dans ses recrutements.
 - Mise en situation
 - Quiz juridique sur le recrutement et la non-discrimination.
 - 2 - Cadrer le besoin et définir le poste et le profil
 - Jouer un rôle de conseil des managers dans l'analyse du besoin.

- Outils pour décrire le poste et le profil du candidat.
 - Hiérarchiser les critères et les compétences clés à rechercher et se doter de grilles de décision.
 - Prendre en compte l'obsolescence des compétences et l'évolution des besoins en compétences pour demain.
 - Nouvelles pratiques : recruter sur la base des softskills et recruter sans CV.
 - Mise en situation
 - En sous-groupe, identifier les éléments d'une définition de poste et du profil.
 - 3 - Bâtir une stratégie de recherche de candidat
 - S'appuyer sur la marque employeur.
 - Adapter sa stratégie de recherche en fonction des profils.
 - S'appuyer sur une stratégie de sourcing des candidats multicanal (jobboards, réseaux sociaux, forums virtuels, cooptation...); outils classiques et outils numériques (chatbot, recrutement programmatique, sélection algorithmique, job matching affinitaire...)
 - Rédiger des annonces de recrutement : nouveaux formats vidéos pour le candidat et le recruteur.
 - Attractivité employeur : impact de la marque employeur et de la RSE.
 - Mise en situation
 - Brainstorming sur les facteurs d'attraction de l'entreprise pour les candidats.
 - 4 - Optimiser la présélection des candidats
 - Trier les CV.
 - Faire une présélection téléphonique.
 - Utiliser les tests complémentaires (tests psychotechniques, tests de personnalité, assessment centers, entretiens collectifs, etc.).
 - Méthodes de recrutement par simulation et les immersions professionnelles (dispositif Pole emploi).
 - Grilles d'observation et d'analyse.
 - Mise en situation
 - Exercice de tri de CV.
 - 5 - Activité à distance
 - Un @expert : "L'essentiel de la définition de fonction".
- **PARTIE 2 : Conduire les entretiens de recrutement (2 jours)**
 - 1 - Structurer ses entretiens
 - Connaître les étapes de l'entretien et se doter d'une structure d'entretien.
 - Repérer les questions pertinentes à chaque étape et adopter les bonnes attitudes d'écoute.
 - Mise en situation

- Brainstorming sur les étapes de l'entretien structuré.
 - 2 - Maîtriser les techniques d'entretien
 - Pratiquer l'écoute active : questionnement et reformulation.
 - Creuser les motivations du candidat.
 - Rechercher et valider les compétences techniques et comportementales avec la méthode STAR.
 - Préparer et observer des mises en situation.
 - Pratiquer des entretiens seul et en binômes.
 - Mise en situation
 - S'entraîner activement à mener un entretien de recrutement à travers des jeux de rôle.
 - 3 - Objectiver la prise de décision et suivre la performance de ses recrutements
 - Prendre des notes.
 - Faire la synthèse des entretiens sur la base des faits significatifs.
 - Préparer la décision et intégrer le risque.
 - Débriefing avec les managers.
 - Faire un retour à un candidat non retenu.
 - Mettre en place des indicateurs de performance des recrutements (KPI).
 - Mise en situation
 - S'entraîner à prendre des notes à partir d'une vidéo d'entretien.
 - 4 - Mettre en place le processus d'intégration
 - Identifier les enjeux de l'intégration et les acteurs clés.
 - Repérer les étapes du processus d'intégration.
 - Valider les compétences requises pendant la période d'essai.
 - Bâtir un parcours d'intégration.
 - Capitaliser sur le rapport d'étonnement.
 - Mise en situation
 - Identifier, en sous-groupe, les éléments constitutifs d'une intégration réussie.
 - 5 - Activité à distance
 - Une vidéo : "Bonnes pratiques du recrutement digital".
 -
- **PARTIE 3 : Perfectionner ses techniques de recrutement (2 jours)**
 - 1 - Mieux se connaître en tant que recruteur
 - Connaître ses propres modes de fonctionnement et être ouvert à ceux du candidat.

Programme

- Faire le point sur son système de valeurs.
- Intégrer les contraintes et les biais susceptibles d'influencer le recruteur.
- Les différents canaux de communication selon Mehrabian.
- Mise en situation
- En binôme, identifier et hiérarchiser ses valeurs.
- 2 - Exceller dans la relation avec le candidat
- Accueillir le candidat, le mettre à l'aise et fixer les règles du jeu de l'entretien (se synchroniser ; utiliser un ton et un débit de voix adaptés).
- S'appuyer sur les signaux non verbaux pour développer un climat de confiance.
- S'appuyer sur les principaux filtres du candidat pour renforcer la confiance.
- Mise en situation
- Mise en situation et pratique de la synchronisation.
- 3 - Être exigeant dans la recherche d'informations
- Développer une écoute active.
- Questionner les imprécisions du langage.
- Comprendre et utiliser les messages non verbaux.
- Mise en situation
- S'entraîner à identifier les imprécisions du candidat et à les lever par le questionnement.
- 4 - Creuser les motivations du candidat
- Comprendre les ressorts de la motivation.
- Identifier les stratégies du candidat.
- Décoder les présupposés et les questionner.
- Mise en situation
- Définir les questions à poser pour identifier les motivations; vérifier qu'elles sont en phase avec les exigences du poste.



(+212) 5 22 27 99 01



(+212) 6 60 10 42 56



Contact@skills-group.com

Nous sommes à votre disposition :
De Lun - Ven 09h00-18h00 et Sam 09H00 – 13H00

Angle bd Abdelmoumen et rue Soumaya, Résidence Shehrazade 3, 7ème étage N° 30
Casablanca 20340, Maroc