

---

# Programme de Formation

---

## RECRUTEMENT - 2 Jours

---

### Organisation

---

**Durée :** 16 heures

**Mode d'organisation :** Présentiel

### Contenu pédagogique

---

#### **Objectifs pédagogiques**

- Optimiser vos ressources lors de vos recrutements
- Séduire des candidats convoités
- Communiquer sur votre employer branding
- Mener un entretien d'embauche
- Soutenir et conseiller les hiring managers
- Valider les motivations et les soft skills de vos candidats
- Se familiariser avec le recrutement digital
- Diminuer les risques « d'erreurs de casting »
- Choisir les bons canaux et les filières adéquates

#### **Description**

##### Jour 1

- Se mettre en confort, être pleinement présent, exprimer ses objectifs.
- Comprendre les notions de recrutement – sélection – sourcing
- Identifier les acteurs du processus et leurs responsabilités
- Connaître les enjeux du recrutement sur la stratégie RH
- Comprendre les notions d'employer branding et de marketing RH
- Analyser les besoins et le contexte
- Prendre le briefing du hiring manager ( client interne)
- Analyser et choisir :
  - - une filière (recherche de candidats en interne/mobilité ou en externe)
  - - le recruteur (ressources internes ou externalisation)
- Connaître et comparer les différentes solutions externes
- Négocier le contrat commercial avec le sous-traitant
- Choisir ses canaux de diffusion ( y compris LinkedIn, RS, job boards, ...)
- Rédiger une annonce (classique et digitale) adaptée à sa cible

##### Jour 2

- Assurer la sécurité et la confidentialité de ses données personnelles sur Internet
- Rechercher des candidats
- Faire le la « chasse »
- Faire preuve de créativité pour capter les candidats (gamification ,...)
- Connaître les différentes modalités d'entretien et choisir la solution la plus adaptée ( face à face, distanciel, différé)
- Préparer et mener un entretien d'embauche percutant : méthode STARR
- Le SWOT de la personnalité comme complément à la méthode STARR
- Connaître les autres outils de sélection ( assessment center, essais, etc.)
- Évaluer un processus de recrutement



- Connaître les indicateurs d'évaluation
- Nouvelles tendances : digital – gamification – géolocalisation – employer branding – expérience candidat

Nos formateurs tiennent à votre disposition une bonne trentaine de séquences, d'outils et de trucs & astuces qui seront choisis lors de chaque module en fonction des échanges et des attentes des participants

### ★ **Prérequis**

Aucun prérequis



### **Modalités pédagogiques**

Apprentissage ludo-pédagogique

Jeux de rôles et feedback croisés

Jeux cadres de Thiagi, légos, Taboo, ...

Partage d'expériences

Posture OK+ OK+

Stimulation hémisphères droit et gauche

70% de votre apprentissage passent par l'expérience et l'action => vivez nos outils en salle ET avec vos équipes.

20 % de votre apprentissage sont issus des échanges avec vos pairs que nos formateurs stimulent.

10% de votre apprentissage sont acquis en formation, nous vous donnons les outils pour le parfaire chaque jour.



### **Moyens et supports pédagogiques**

- Fiches digitales "syllabus" pour chaque outil
- Fiches exercices ou préparation jeux de rôle



### **Modalités d'évaluation et de suivi**

Pas de modalité spécifique de certification / évaluation