



## Public

Responsable et chargés de recrutement, collaborateurs RH, manager ayant à mener des actions de recrutement.

Durée : 3 jours

## Méthode pédagogique

Des jeux de rôles et des mises en situations.

Des supports et exercices spécifiques au secteur d'animation.

Des ateliers élaborés par le consultant en lien avec l'entreprise à partir de situations concrètes de terrain des participants.

Entre chaque session de formation, élaboration d'une mission personnalisée à atteindre en intersession.

Utilisation d'un carnet de route qui comportera un plan d'action qui accompagnera le participant dans sa démarche et lui permettra de suivre les objectifs visés.

## Réussir le processus de recrutement

### OBJECTIFS

- Anticiper et reconnaître ses besoins en recrutement
- Définir le profil du candidat correspondant au poste
- Sélectionner les candidats
- Conduire un entretien de recrutement
- Analyser le comportement et les réponses du candidat
- Diminuer le risque d'échec par rapport à un recrutement.

### CONTENU

#### IDENTIFICATION DU BESOIN

##### Analyse de la situation de l'entreprise et raison d'être du recrutement

##### Analyse du poste à pourvoir

Les composantes du poste et son environnement

Anticiper l'évolution du poste

Définir et hiérarchiser les critères prioritaires et secondaires

##### Identifier les influences du marché

##### Déterminer le profil recherché

Analyse des critères prioritaires et secondaires

Déterminer les critères de sélection décisifs

#### MOYENS DE COMMUNICATION

##### Recenser et sélectionner les outils et moyens de recherche de candidatures

Candidatures internes

Candidatures externes

##### Formuler son besoin et rédiger l'offre d'emploi

Forme

Contenu

Cible

#### PRESELECTION DES CANDIDATURES

##### Optimiser le tri des candidatures

Lire un CV et une lettre de motivation

Hiérarchiser les candidatures

Éliminer et sélectionner les dossiers de candidatures

##### Répondre aux candidats





## Evaluation & Suivi

Une évaluation à chaud est effectuée à la fin de la formation par les stagiaires à l'aide d'un questionnaire.

A l'issue de la formation, le consultant ECOFAC reste à disposition des participants pour répondre aux questions et/ou difficultés rencontrées lors de la mise en pratique de la formation.

## ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

### Les caractéristiques d'un entretien efficace

#### Structure de l'entretien

- Préparation
- Accueil du candidat
- Présentation du processus
- Présentation du recruteur ou des recruteurs
- Présentation du candidat
- Questionnement
- Conclusion
- Synthèse écrite

#### Techniques de recrutement

- Le climat
- Le schéma conducteur
- Les questions à poser, les questions à éviter
- L'écoute active
- La reformulation
- La synchronisation
- Les pièges à éviter
- Gestion des candidats « bavards » ou « timides »
- Le choix du candidat retenu

#### Détecter le fonctionnement du candidat

- Ses moteurs
- Ses leviers de motivations
- Son orientation
- Repérer les candidats difficiles à manager

## INTEGRER UN NOUVEAU COLLABORATEUR

### Préparer l'arrivée du nouveau salarié

#### L'accueil du jour J

#### Le rôle de chacun

#### Les modalités et les outils de suivi

#### Les conditions de réussite

