

LES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT

OBJECTIF : Acquérir la maîtrise des processus de recrutement

PUBLIC VISE: Toute personne ayant à recruter du personnel

NIVEAU REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISEES : Maitriser les différentes méthodes de recrutement

MOYENS PEDAGOGIQUE : Alternance de cours théorique et de cas pratique, mise en situation, jeux de rôle, possibilité d'adapter les exercices en fonctions des besoins des participants. Support pédagogique remis au stagiaire.

MOYENS TECHNIQUE : Vidéo projecteurs, ordinateurs

MOYENS D'ENCADREMENT : Cette formation est assurée par un expert dans le domaine du management avec une solide expérience en formation professionnelle.

APPRECIATION DES RESULTATS : Evaluation oral pour attester des connaissances acquis individuellement en fin de formation et questionnaire de satisfaction en fin de formation

LIEU DE FORMATION : Site client ou salle de formation à l'extérieur de l'entreprise

MODE D'ORGANISATION PEDAGOGIQUE : Présentiel en intra entreprise

DUREE : 14 heures

SANCTION : Attestation de formation

Contenu de la formation :

Enjeux et raison d'être du recrutement

Place du recrutement dans l'entreprise
L'entreprise et le marché de l'emploi
Ses étapes : successives ou simultanées

Définir le poste à pourvoir

Etudes de fonctions
Analyse du poste
Missions, critères de choix

Identification des cibles et recherche de candidatures

Appel à candidature au sein de l'entreprise
Sources extérieures : écoles, réseaux, presse, Internet...
Choix des médias et rédaction de l'annonce

Pré-sélection des candidatures

Détermination des critères objectifs de sélection
Lecture des curriculum vitae
Choix des rendez-vous "utiles"

Entretien de recrutement

Objectifs de l'entretien : que doit-on chercher à savoir
Plan d'entretien
Communication dans l'entretien de recrutement : ce qui est dit, ce qui n'est pas dit, la signification des attitudes parasites de la communication
Techniques spécifiques de l'entretien

Les compléments de l'interview

Différents types de tests : tests d'aptitudes, tests de connaissance, inventaires de personnalité, tests projectifs
Graphologie
Autres approches utilisées

Analyse des candidatures et prise de décision

Mise en relation de chaque candidature avec les critères prédictifs de réussite et comparaison des candidatures
Choix du ou des candidats

Optimiser l'intégration des candidats