



RECRUTER SANS SE TROMPER

FORMATEURS : EcloHésion : Alain HUMBERT est ingénieur Arts et Métiers de formation. Après 15 ans d'expérience en management, il fonde en 2002 Crono Concept - devenu aujourd'hui EcloHésion - cabinet en management qui s'appuie sur l'épanouissement des collaborateurs et de leurs managers pour rendre les entreprises plus efficaces. Il est également certifié praticien PNL et doublement diplômé de l'école de coaching québécoise ETC.

Hervé MOREL : Formateur auprès de salariés et créateurs d'entreprise en stratégie, management, développement commercial, gestion du temps, gestion de projets, communication assertive, création et reprise d'entreprise, prise de parole en public.

OBJECTIFS

- Définir un référentiel métier pour chaque annonce de recrutement
- Concevoir un modèle d'annonce de recrutement percutante et attirante
- Définir une méthodologie de recrutement pour gagner du temps (sources, de tri des CV, conduite d'entretien)
- Concevoir un processus d'intégration pour les nouveaux arrivants
- Identifier les biais cognitifs à l'œuvre lors des processus de recrutement pour gagner en efficacité et en discernement

PROGRAMME

1ère ½ journée :

- Analyse des nombreux enjeux d'un recrutement en termes financiers et d'image pour l'entreprise
- Apprendre à rédiger un référentiel métier en s'exerçant sur son propre cas de recrutement

2ème ½ journée :

- Identifier et analyser (avantages / inconvénients) les différentes sources gratuites et payantes de CV
- Apprendre à rédiger une annonce qui tient compte des règles légales en s'exerçant sur son propre cas de recrutement
- S'entraîner à identifier ses propres biais cognitifs grâce à un exercice de regards croisés et apprendre à s'en prémunir

3ème ½ journée :

- Apprendre à trier rapidement des CV grâce à un cas d'école en binôme
- Préparer la journée des entretiens (oui, oui ! Tout le même jour ! Gain de temps, d'efficacité et d'image garanti)
- Apprendre à concevoir une mise en situation (évaluation des compétences sur le terrain) en s'exerçant sur son propre cas de recrutement
- Apprendre les 4 catégories de questionnement en entretien et les pratiquer grâce à des jeux de rôle

4ème ½ journée :

- Apprendre un processus de décision collégiale qui évite toute erreur de casting grâce à un cas d'école
- Apprendre à préparer une intégration professionnelle du nouvel arrivant

METHODE ET OUTILS PEDAGOGIQUES

Vous appliquerez chacune des étapes de la méthode sur l'un de vos cas à vous : un recrutement que vous vous apprêtez à lancer ou qui est en cours ou un recrutement ancien que vous avez loupé et sur lequel vous souhaitez capitaliser pour l'avenir.

- Exercice pratique de rédaction du référentiel métier du poste que vous recrutez
- Analyse d'annonces illégales ou pas vendeuses proposées par le formateur
- Exercice pratique de rédaction de l'annonce du poste que vous recrutez
- Exercice pratique de tri d'une pile de CV en binômes
- Jeux de rôles de conduite d'une courte séquence d'entretien pour évaluer votre capacité à formuler des questions utiles et à vous démarquer de vos biais cognitifs
- Une mind map des principes clés que vous bâtissez au fur et à mesure avec le formateur
- Vous remplirez au fur et à mesure votre propre plan d'action post-formation, ce qui vous mettra dans la dynamique dès le samedi.

Quelques jours après la formation, vous recevrez les fichiers vierges des templates et modèles utilisés pendant la formation. Vous aurez tout ce qu'il faut pour mener vos recrutements en parfaite autonomie



Possibilité de devenir ensuite membre du club des managers bienveillants pour continuer à échanger avec des pairs tout au long de l'année

PREREQUIS : Vous avez un recrutement à mener prochainement ou vous voulez comprendre ce qui a pu mal se passer lors d'un précédent recrutement.

PUBLIC : Tout dirigeant d'une TPE / PME en charge de mener des recrutements ponctuels sans l'aide d'un cabinet de recrutement

DUREE : 2 jours – 14 heures

SUIVI ET EVALUATION

Feuille de présences émargées sur place.

Certificat de réalisation envoyé à l'issue du stage

Auto-évaluation des acquis à la fin du stage.

Evaluation à chaud de la satisfaction fait en ligne.

Les compétences acquises seront évaluées lors des exercices sur la construction du référentiel métier, sur la rédaction de l'annonce, sur le tri des CV et sur la préparation des entretiens. Et aussi lors des jeux de rôles.

Les connaissances acquises seront évaluées par un QCM en fin de formation.

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : Nous contacter à formation@cjd.net

MAJ le 24/01/2024 par la responsable pédagogique