



# Piloter ses projets de recrutement

<b>Public</b>	Tout référent RH en charge du recrutement qui souhaite approfondir sa pratique et revoir sa méthode pour réussir ses recrutements
<b>Prérequis</b>	Une première expérience du recrutement est recommandée pour partager sur la base de premières expériences, pratiques des différentes phases du recrutement
<b>Effectif</b>	Effectif maximum : 10 participants
<b>Modalités et délai d'accès</b>	Inscription via notre bulletin d'inscription : au minimum 15 jours avant le démarrage de la session Si prise en charge par un OPCO : vous devez en faire la demande à votre OPCO un mois avant le démarrage de la session
<b>Présentation générale</b> (problématique, intérêt)	Les points forts : . Harmoniser des pratiques et mutualiser des outils . Identifier et vérifier les compétences recherchées . Valoriser et enrichir ses méthodes pour attirer les candidats
<b>Objectifs</b>	On peut préciser les objectifs : <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>D'évolution</b> : (d'impact) <i>Trouver le bon candidat et pérenniser son recrutement</i></li><li>• <b>Pédagogiques</b> :<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Savoir questionner le besoin de recrutement, identifier les compétences à rechercher et évaluer</i></li><li>- <i>Questionner les modes de recherche, Rédiger une annonce attractive</i></li><li>- <i>Optimiser la phase de sélection des candidatures</i></li><li>- <i>Travailler sa posture de recruteur dans la conduite des entretiens d'embauche et tout au long du processus de recrutement</i></li><li>- <i>Revisiter ses outils et méthodes pour fiabiliser les différentes étapes du recrutement</i></li><li>- <i>Intégrer l'image employeur et l'expérience candidat dans le processus de recrutement</i></li></ul></li></ul>
<b>Contenu de la formation</b>	<b>Programme détaillé :</b> Jour 1 : De l'analyse du besoin de recrutement à la sélection des candidatures Matin <ul style="list-style-type: none"><li>• Identifier le besoin de recrutement et comprendre la réalité du poste</li><li>• Questionner la hiérarchie / le manager sur le besoin en recrutement – questions clés et posture du chargé de recrutement</li><li>• Définir un profil de poste et son positionnement recruteur</li><li>• Affiner sa stratégie de recrutement et ses modes de recherche (sourcing, inbound...)</li><li>• Le choix des supports de diffusion : diversification et cohérence des supports</li><li>• Maitriser les réseaux sociaux pour mieux recruter</li></ul> Après-midi <ul style="list-style-type: none"><li>• Rédiger une annonce attractive</li><li>• Evaluer la performance de ses recrutements</li><li>• Posture du recruteur : garant du processus, de la déontologie, des conditions de validation</li><li>• L'entretien : de l'accueil à la conclusion</li><li>• Les techniques de conduite d'entretien</li><li>• Le questionnement : typologie de questions, coordination dans un fonctionnement en jury , points de vigilance ( ex : les biais cognitifs, stéréotypes...)</li></ul> Jour 2 : Renforcer sa posture de recruteur Matin <ul style="list-style-type: none"><li>• La communication avec le candidat en amont : pourquoi c'est important !</li><li>• Guide d'entretien, questions à poser, tests ou mise en situation, prise de note (exemples, partage de bonnes pratiques)</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation du jury et place du chargé de recrutement dans l'entretien</li> </ul> <p>Après-midi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posture du recruteur : garant du processus, de la déontologie, des conditions de validation</li> <li>• L'expérience candidat dans son processus de recrutement</li> <li>• L'entretien : de l'accueil à la conclusion, séduire sans mentir</li> <li>• Les techniques de conduite d'entretien</li> <li>• Le questionnement : typologie de questions, coordination dans un fonctionnement en jury , points de vigilance ( ex : les biais cognitifs, stéréotypes...)</li> <li>• Conduite d'entretien : les situations difficiles</li> <li>• Animer ou participer à un temps de fin d'entretien pour synthétiser en collectif ou non les éléments d'analyse et les critères de la prise de décision</li> </ul>
<b>Modalités pédagogiques</b>	<p><b>Moyens pédagogiques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• exercices, capitalisation de l'expérience professionnelle, jeux de rôles, exposés, film, vidéo</li> <li>• Supports pédagogiques</li> <li>• Matériel de vidéo projection</li> </ul> <p><b>Méthodes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Active, Interrogative, Démonstrative, Expérientielle, Transmissive</li> </ul> <p><b>Modalités :</b> Présentiel ou à distance Point en amont de la formation avec restitution du besoin client. Point en fin de journée de formation, recueil des impressions, régulation sur les autres journées en fonction de l'évolution pédagogique. Évaluation à chaud en fin de formation, débriefing sur l'écart éventuel, formalisation d'une régulation sur les points soulevés.</p>
<b>Moyens d'encadrement de la formation</b>	<p>L'OF s'engage à adapter chaque formation aux besoins réels du stagiaire. L'animation est basée sur une pédagogie active, avec des exercices pratiques et personnalisés qui permet l'ancrage en temps réel. Cette animation s'appuie sur une alternance d'exposés théoriques et pratiques. Vidéo-projection. Support de cours délivré à chaque participant. Travaux pratiques.</p>
<b>Compétences / Capacités professionnelles visées</b>	<p>Après cette formation, vous serez capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Construire une relation empathique avec les candidats</li> <li>- Ajuster vos modes de recherche des candidats</li> <li>- Elaborer des outils pertinents pour qualifier et suivre vos candidats potentiels</li> <li>- Utiliser le bon questionnement et l'art de la communication avec le candidat</li> <li>- Mettre en place de nouvelles pratiques pour attirer le candidat</li> </ul>
<b>Durée</b>	Durée totale : 2 jours ( un format Intra peut être étudié sur demande)
<b>Dates</b>	
<b>Lieu(x)</b>	Salle de formation à définir ou à distance
<b>Coût par participant</b>	Tarif intra : sur devis, Tarif inter : 1450 HT



<b>Accessibilité</b>	 Nos intervenants savent adapter leurs méthodologies pédagogiques en fonction des différentes situations d'handicap
<b>Responsable de l'action, Contact</b>	Chéret Sabine <a href="mailto:sabine.cheret@artisandulien.fr">sabine.cheret@artisandulien.fr</a> 06 79 50 30 01
<b>Formatrice</b>	Chéret Sabine consultante coach formatrice, plus de 20 ans de pratique en recrutement
<b>Suivi de l'action</b>	Émargement par les stagiaires et le formateur, Attestation de stage
<b>Évaluation de l'action</b>	Évaluation de la prestation de formation « <b>à chaud</b> » ( <i>tour de table, formulaire</i> ) Quizz en fin de journée Évaluation des acquis au regard des objectifs attendus « <b>à froid</b> » ( <i>recommandée</i> ). Après 3 mois ou 6 mois.
<b>Pour aller plus loin</b>	L'organisme de formation reste à l'écoute des besoins des apprenants et répond à leurs questions à l'issue de la formation. Des orientations seront communiquées sur demande.