

RECRECITER SANS SE TROMPER

par Alain HUMBERT

Avez-vous déjà eu peur de recruter des collaborateurs qui ne font pas l'affaire ou ne restent pas longtemps et d'être obligé de tout recommencer à zéro quelques semaines après ?

Vous vous êtes déjà fait avoir par un candidat qui avait 'la tchatche', ou qui vous a plu parce qu'il avait fait la même école que vous ?

Savez-vous qu'il existe d'innombrables astuces pour obtenir des CV de qualité sans forcément payer pour cela ?

Vous aussi, vous pensiez que le feeling était suffisant pour recruter avant que plusieurs recrutements foirés vous laissent dans le désarroi le plus total ?

Ça vous est déjà arrivé...

En entretien de recrutement, de ne pas toujours savoir quelles questions poser pour bien évaluer les compétences des candidats.

FORMATEUR/TRICE

Alain Humbert est ingénieur Arts et Métiers de formation.

Après 15 ans d'expérience en management, il fonde en 2002 Crono Concept, cabinet de conseil en management d'équipe qui compte aujourd'hui 4 personnes.

Il est également certifié praticien de PNL et doublement diplômé de l'école de coaching québécoise ETC.

OBJECTIFS, BENEFCES

Vous disposerez d'un florilège de questions intelligentes qui vous permettront de mener des entretiens pertinents et révélateurs

Vous aurez drastiquement réduit le risque de vous tromper à chaque étape et notamment pendant les entretiens.

Vous saurez comment vous affranchir de vos biais cognitifs

Vous recueillerez davantage de CV, et le plus souvent gratuitement.

Vos nouveaux collaborateurs correspondront tout à fait à ce que vous cherchez, et seront intégrés avec succès grâce à une gestion méticuleuse de la période d'essai.

CONTENU, 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 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