

RECRUTER SANS SE TROMPER

RECRUTER A MOINDRE COÛT et SANS SE TROMPER

par Alain HUMBERT

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, BENEFICES

Définir un référentiel métier pour chaque annonce de recrutement
Concevoir un modèle d'annonce de recrutement percutante et attirante
Identifier les sources (gratuites et payantes) de sourcing de CV
Définir une méthodologie de tri des CV pour gagner du temps
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
Pratiquer une conduite d'entretien en restant serein et bienveillant

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 templates et modèles utilisés pendant la formation. Vous aurez tout ce qu'il faut pour mener vos recrutements en parfaite autonomie

PRE-REQUIS

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

