

OPTIMISEZ VOS RECRUTEMENTS - DIGITAL ENCADRÉ

AAA714E

6h45 dont 30 mn d'encadrement 350,00 €^{HT}

Objectifs

Découvrir les règles essentielles du recrutement

Profil Stagiaire(s)

Toute personne qui doit de manière exceptionnelle recruter du personnel.

Profil Animateur(s)

Spécialiste confirmé en droit social.

Concepteur des modules

Spécialiste de la modalité de formation à distance.

Contactez-nous

Conseiller formation
09 88 66 10 00
inscriptions@demoss.fr



MODULES

Peut-on choisir librement son futur collaborateur ?

En matière d'embauche, la liberté est la règle, mais la loi introduit diverses exceptions qui tempèrent le principe. Diversité des situations, évolution constante de la réglementation... autant de facteurs à prendre en compte avant de se lancer dans un processus de recrutement.

Tirer le meilleur parti d'un entretien de recrutement

Mener un entretien de recrutement efficace nécessite de savoir poser les bonnes questions. Mais attention, les bonnes questions ne sont pas celles qui mettent à nu un candidat et vont sonder sa vie privée. La loi et la CNIL veillent de concert...

Quel contrat pour quel poste ?

CDI, CDD... des acronymes familiers qui recouvrent souvent des réalités mal connues et obéissent à des règles strictes auxquelles le manager ne peut déroger.

Définir le poste et les critères de recrutement

Le recrutement est un acte stratégique pour l'entreprise : de lui dépend le bon fonctionnement des équipes. Aussi les personnes chargées du recrutement (manager, RH...) doivent le préparer avec soin. La première étape consiste à déterminer précisément le besoin, puis le profil du candidat adéquat, en termes de critères. La définition du poste et des critères de recrutement servira de référence tout au long du processus de recrutement pour, notamment, définir la stratégie de recherche des candidats, leur présenter le poste et l'entreprise, les évaluer et les sélectionner en s'efforçant d'être objectif.

Sélectionner les candidats à recevoir

La première étape du processus de recrutement consiste à rechercher des candidatures. La seconde étape correspond à la sélection, parmi les candidatures reçues, du profil le plus adéquat. Cette seconde étape comprend deux temps : tout d'abord une présélection qui s'appuie sur l'analyse des dossiers de candidature et, éventuellement, un entretien téléphonique ; puis la phase de sélection proprement dite qui comprend toujours un entretien en face-à-face et utilise parfois d'autres outils comme des tests, mises en situation... Cette session de formation aborde la phase de présélection. Il est indispensable d'y prêter la plus grande attention pour ne pas perdre de temps en recevant des candidats inutilement, ni manquer un profil intéressant.



OPTIMISEZ VOS RECRUTEMENTS - DIGITAL ENCADRÉ

AAA714E

6h45 dont 30 mn d'encadrement 350,00 €^{HT}

L'entretien de recrutement : organisation et structure

L'entretien de recrutement est un moment crucial pour évaluer les candidats. Pour qu'il soit efficace, les différents acteurs (responsable RH, manager) doivent se mettre d'accord, au préalable, sur la façon de recevoir le candidat : organise-t-on des entretiens de présélection ? Fait-on passer les entretiens individuels séparément ou en commun ? Il est également important de comprendre quel est le déroulement d'un entretien individuel type.

L'entretien de recrutement : poser les bonnes questions pour évaluer les critères

L'entretien est un moment crucial du processus de recrutement. Il doit permettre de compléter les informations dont le recruteur (responsable RH/manager) dispose sur le candidat par le biais de son dossier de candidature, dans le but de l'évaluer sur les critères clés du poste.

L'entretien de recrutement : les échanges avec le candidat

Durant l'entretien de recrutement, les échanges avec le candidat ne seront fructueux que si le recruteur conduit l'entretien de façon à rester centré sur les points qu'il souhaite évaluer, mais qu'il laisse à la fois au candidat suffisamment de latitude pour s'exprimer librement. Par ailleurs, pour bien le comprendre, le recruteur doit faire preuve d'empathie pour le candidat tout en sachant prendre de la distance. Le juste équilibre est difficile à trouver !

Choisir un candidat et l'intégrer

Dans un processus de recrutement, on déploie souvent beaucoup d'efforts pour recevoir des candidats, les évaluer... mais ces efforts seront vains si on n'accorde pas le même soin à la sélection du candidat et à son intégration.

Structure

Dès validation de son inscription par DEMOS, l'apprenant reçoit par mail une confirmation d'accès sur le « HUB de formation à distance DEMOS ». Cet accès est personnel et sécurisé par un mot de passe.

Durant la validité de son programme, l'apprenant se forme en réalisant, 100% à distance et à son rythme, ses modules eLearning.

A tout moment, il peut solliciter le service d'Assistance Demos pour toute question d'ordre technique ou fonctionnel (prise en main de la solution).

L'apprenant est encadré par le service support Demos qui le suit régulièrement aux étapes clés de sa formation : relance si non connexion, félicitations, suivi individuel de la progression, clôture. Ce service d'encadrement est assuré par mail (messagerie intégrée au HUB).

A l'issue de la validité de son programme, l'apprenant reçoit, par mail, un certificat de réalisation conforme à ses réalisations.

A l'issue de son programme, l'apprenant est invité à répondre à un questionnaire de satisfaction.

Méthode pédagogique

Une formation rapide pour connaître les règles essentielles du recrutement.