
Programme de Formation

Les clés d'un recrutement réussi

Organisation

Durée : 7 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique



Public visé

Formation destinée à toutes les personnes amenées à réaliser des recrutements, quels que soient leur fonction, leur niveau de responsabilité ou leur expérience préalable.

Elle s'adresse notamment aux managers, responsables opérationnels, encadrants et toute personne impliquée dans la sélection, l'évaluation ou l'intégration de candidats.



Objectifs pédagogiques

Prendre conscience des différents enjeux du recrutement.

Acquérir une méthode de recrutement structurée et opérationnelle afin de sécuriser les différentes étapes du processus, de la définition du besoin jusqu'à l'intégration du collaborateur.

Connaître et mobiliser les techniques de l'entretien d'embauche pour améliorer la qualité de la sélection, objectiver les décisions et renforcer l'efficacité globale du recrutement.



Description

Cette formation proposée en inter-entreprise ou en intra-entreprise, vise à optimiser les pratiques de recrutement grâce à des méthodes et techniques éprouvées. Elle permet d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents, d'améliorer la qualité du sourcing, de gagner en objectivité dans la sélection des candidats et d'assurer une intégration réussie des nouveaux collaborateurs.

Le parcours aborde d'abord les enjeux du recrutement : compréhension du cadre juridique, lecture du marché de l'emploi et prise de conscience des conséquences d'un mauvais recrutement. Cette première séquence permet de replacer le recrutement dans une logique stratégique et opérationnelle.

Les participants travaillent ensuite sur les étapes du recrutement et l'analyse du CV. Ils apprennent à identifier les différentes phases du processus, à lire un CV avec réactivité et à définir un profil en adéquation avec les attendus du poste.

La formation approfondit le passage de la fiche métier à l'identification des compétences requises. Elle met l'accent sur le poids du savoir-être, sur la définition précise des besoins en compétences et sur la construction d'une grille de sélection adaptée.

Un module est consacré à la sélection des candidats. Les stagiaires acquièrent des techniques de sélection des CV et découvrent les différentes méthodes de tri et d'analyse permettant de sécuriser la présélection.

L'entretien d'embauche constitue un axe central du programme. Sont abordés les attendus de l'entretien, ses différentes étapes, les techniques de questionnement, l'écoute active et la validation des compétences, qu'il s'agisse du savoir, du savoir-être ou du savoir-faire.

La formation traite également de la présentation réaliste du poste, en intégrant notamment l'intérêt



d'utilité sociale et les difficultés inhérentes à la fonction. Les participants apprennent à “vendre” leur entreprise, à connaître et présenter ses avantages, et à développer leurs techniques d'argumentation.

Une séquence est dédiée à la construction d'un guide d'entretien, afin de structurer les échanges avec les candidats et d'harmoniser les pratiques d'évaluation.

Après l'entretien, les participants étudient l'analyse post-entretien et le retour au candidat. Ils apprennent à sélectionner les candidatures après les entretiens, à valider les compétences détectées, à compléter la grille de sélection et à identifier les freins éventuels.

Le programme inclut également le contrôle de références, ainsi que la formulation d'un retour factuel, constructif et bienveillant en cas de refus. Il précise enfin la suite à donner en cas de validation, en lien avec le service RH.



Prérequis

Aucun prérequis n'est nécessaire pour suivre cette formation.

La formation est accessible sans niveau d'entrée spécifique.



Modalités pédagogiques

La formation repose sur une pédagogie active et multimodale, favorisant l'implication des participants tout au long du parcours.

Les méthodes mobilisées comprennent l'analyse de cas concrets, la mise en situation et le travail personnalisé en entreprise, afin de relier les apports théoriques aux pratiques professionnelles réelles.

Les sessions sont animées dans des salles de formation équipées pour une pédagogie active, avec recours à des plateaux techniques, à un Environnement Numérique de Travail et à des logiciels métiers lorsque cela est pertinent.



Moyens et supports pédagogiques

Les apports s'organisent autour de cas concrets, de mises en situation et de supports adaptés à une pédagogie active permettant l'appropriation progressive des outils et méthodes de recrutement.



Modalités d'évaluation et de suivi

En début de formation, un test de positionnement ou un entretien de diagnostic permet d'évaluer la situation initiale des participants.

En fin de formation, une évaluation des acquis est réalisée. Elle peut donner lieu à la délivrance d'une attestation de fin de formation et/ou d'un certificat de réalisation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également prévue.



Informations sur l'admission

L'accès à la formation se fait sous réserve d'inscrits suffisants pour un démarrage effectif.



Informations sur l'accessibilité

Des mesures spécifiques sont mises en place pour assurer l'accessibilité de cette formation :

Accompagnement: Un référent handicap est disponible pour répondre aux besoins spécifiques des participants en situation de handicap.

Supports adaptés: Les modalités et supports de formation ainsi que d'évaluation sont conçus pour être accessibles à tous, avec une sensibilisation des intervenants aux différentes situations de handicap.

Communication proactive: Les participants sont encouragés à communiquer leurs besoins d'accessibilité lors de l'inscription pour que des solutions puissent être mises en œuvre.

