

<p>Public</p> <p>TPE et PME, sans service RH structuré. Managers opérationnels amenés à effectuer des recrutements et à intégrer les collaborateurs à leur équipe.</p> <p>Prérequis</p> <p>Avoir réalisé le diagnostic de positionnement et l'entretien d'entrée en formation.</p>	<p>Moyens et méthodes pédagogiques :</p> <p>Diagnostic de positionnement individuel et préalable à la formation.</p> <p>Progressivité pédagogique, avec une montée en compétences, du besoin en recrutement jusqu'à l'intégration.</p> <p>Diversité des méthodes : alternance d'apports méthodologiques, d'ateliers pratiques, de jeux de rôle, de co-développement.</p> <p>Les mises en situation, ateliers collectifs et études de cas favorisent l'appropriation des méthodes, l'ancrage professionnel et la posture à adopter, dans le cadre du recrutement et de l'intégration des collaborateurs.</p> <p>Temps de synthèse et d'appropriation : chaque journée se clôt par une synthèse avec des livrables, renforçant la consolidation.</p> <p>Un carnet de bord, avec suivi des compétences est remis à chaque participant.</p>	<p>. 4 jours de formation en discontinu afin de faciliter les apprentissages et la mise en action</p> <p>+ 1 jour de validation / certification</p> <p>Soit 35 heures au total</p> <p>. 4 à 10 participants</p> <p>. Présentiel</p> <p>. 2 sessions par an en inter-entreprise</p> <p>ACTO FORMATION</p>
<p>Modalités d'évaluation certifiante :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluation écrite : réalisation de deux études de cas, sur un recrutement à effectuer et sur l'intégration des collaborateurs. 2. Mise en situation orale : entretien de recrutement. <p>Formalisation à l'issue de la formation :</p> <p>Certificat de compétences Parcours certifiant « INEA CONSEIL » enregistré au répertoire spécifique France Compétences, sous le numéro R7332/ Formation éligible au CPF</p>	<p>Objectifs de la formation :</p> <p>Objectif global :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Définir le besoin et profil de recrutement . Recruter le bon profil . Intégrer le collaborateur dans l'entreprise <p>Objectifs du parcours :</p> <p>A l'issue de la formation, les participants seront capables de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir les critères de recrutement, en fonction des besoins de l'entreprise, des missions et du poste de travail et élaborer une grille de décision structurée afin d'évaluer les compétences des candidats. - Diffuser une offre de recrutement engageante sur les canaux de recrutement variés pour attirer les profils adaptés, en s'aidant des outils digitaux et de l'IA - Mener un entretien de recrutement chaleureux et structuré pour faire émerger les potentiels du candidat, afin de sélectionner un candidat adapté au poste, dans le respect des règles de non-discrimination et d'inclusion. - Présenter les atouts de l'entreprise et du poste de manière convaincante, afin d'encourager le candidat à rejoindre l'entreprise. - Intégrer le collaborateur au sein de l'équipe, en créant des moments dédiés pour le motiver et créer une ambiance favorable au travail. - Accueillir et accompagner les collaborateurs en situation de handicap, en mettant en place les aménagements et conditions de travail nécessaires, pour favoriser l'intégration et la performance. 	

Programme

Définir les critères de recrutement en fonction des besoins de l'entreprise

- Les enjeux du recrutement
- Les étapes clés d'un processus de recrutement
- Identifier et formaliser les besoins RH
- La cartographie des compétences
- Le profil de poste clair et pertinent
- Élaboration et structuration de la fiche de poste

Étude de cas : analyse d'un besoin réel - Atelier : rédaction d'une fiche de poste

Diffuser une offre de recrutement engageante

- Le marché de l'emploi et les nouvelles attentes
- Règles juridiques et lutte contre les discriminations
- La rédaction d'une offre d'emploi attractive et inclusive et l'utilisation de l'IA (formalisation du prompt)
- Les canaux de diffusion (jobboards, réseaux, cooptation...)
- Le marketing RH appliqué au recrutement, le sourcing et la marque employeur
- La sélection objective des candidatures

Étude de cas : analyse d'offres d'emploi - Atelier : rédaction d'une offre

Mise en situation : sélection de candidatures

Mener un entretien de recrutement

- Introduction à l'entretien structuré
- Les techniques de questionnement
- La grille entretien
- Conduire un entretien
- Les biais cognitifs

Jeux de rôles : simulations d'entretien avec feedback

Présenter les atouts de l'entreprise et du poste

- Les leviers d'attractivité d'une entreprise
- La marque employeur
- Définir une promesse claire : qu'est-ce que l'entreprise peut offrir concrètement ?
- Adapter son discours au candidat
- L'entretien comme moment d'influence réciproque

Atelier : rédaction d'un pitch de valorisation du poste et de l'entreprise

Intégrer le collaborateur au sein de l'équipe

- Les enjeux de l'intégration
- Les objectifs et étapes d'un parcours d'intégration
- Les acteurs de l'intégration
- Le suivi de la période d'essai et les indicateurs de succès
- Le livret d'accueil et d'intégration

Atelier de co-conception d'un livret d'accueil

Accueillir et accompagner les collaborateurs en situation de handicap

- La définition du handicap au travail
- Le cadre légal et les obligations de l'employeur
- Les acteurs mobilisables
- Exemples d'aménagements
- Les clés de la posture pour une intégration réussie

Étude de cas et partage d'expérience : accueillir un-e collaborateur-trice avec RQTH