

Public

Tout public profil TPE/PME

Prérequis

Toute personne devant faire des recrutements

Durée

2 jours

Prix

Inter-Entreprise** 14h. 1500€

Intra-Entreprise** 14h. 2500€*

* Prix Inter HT / personne, Prix

Intra HT / groupe.

** Nombre de stagiaires

minimum : 6

Calendrier

A voir avec le centre

Modalité

En présentiel ou à distance

Formation à distance via zoom

Convocation envoyer la veille via mail

Avec un lien vers le zoom

Formatrice et

Personne à contacter :

Hélène Séjourné

06 25 44 05 32

helene@sejourne.eu

Profil de l'intervenante

Hélène Séjourné

✓ Certifiée analyse transactionnel Niveau 101 et 202

✓ Certifiée MBTI

✓ Certifiée ICF ACC

✓ Certifiée COS® Coaching Orientée Solution

✓ Certifiée PerformenSe : Evalueur Dialecho

✓ Team Alchemy

✓ DESS IAE de Nice

✓ Master EGCI Paris

HELENE SEJOURNE

RECRECITER DURABLEMENT AVEC STAR

Être capable de prendre la bonne décision de recrutement tout en ayant respecté les candidats pendant l'entretien d'embauche grâce à la méthode **STAR**.

Objectif de la formation :

A la fin de ce module vous aurez la maîtrise des différentes étapes du recrutement.

Vous saurez :

- Insérer le processus recrutement dans une vision stratégique de l'entreprise
- Diagnostiquer un besoin de recrutement et établir le profil qui lui correspond
- Construire vos propres outils pour mener des entretiens gagnant-gagnant
- Mieux vous connaître pour mieux recruter
- Vous pourrez intégrer un candidat dans les meilleures conditions.

Vous aurez gagné en professionnalisme et en temps dans l'analyse des besoins et la recherche de candidats.

Programme de formation

Jour I

Recueil des attentes

- Faire connaissance
- Être au clair sur le contenu de la formation
- État de lieu individuel sur la confiance

I. LES ENJEUX DU RECRUTEMENT

- Définition du recrutement,
- Les aspects stratégiques, logistiques et humains
- La législation et le recrutement

II. LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

- De l'analyse du besoin à l'intégration du candidat
- Définir une culture d'entreprise
- Rechercher, sélectionner des talents

Réflexion collective

Savoir identifier la culture de son entreprise

Ateliers

↳ *Construire une fiche de poste en lien avec la culture d'entreprise et l'équipe en place*

↳ *Rédiger une annonce en lien avec les besoins de l'équipe en place*

III. MIEUX SE CONNAITRE POUR MIEUX RECRUTER

- La posture du recruteur
- Le recrutement : un jeu à deux
- La relation à l'autre ou les positions de vie
- La posture du recruteur : le gagnant-gagnant
- L'écoute
- Les 3 états du moi et leurs fonctions

Réflexion sur soi

Auto-diagnostic sur les positions de vie

282 Chemin du Val Martin
06560 Valbonne
www.helenesejourne.fr

SAS capital 5000€
Siret 804 263 986 00015
RCS Grasse - n°TVA FR 02 804 263
986 enregistré sous le n°
93.06.07480.06 auprès du préfet de
région

Jour II

IV. RECRUTER AVEC LA METHODE STAR

- Diagnostiquer un besoin de recrutement et établir le profil qui lui correspond
 - ✓ Définir le portrait du candidat idéal et savoir aller chercher l'information
- Construire le questionnaire
 - ✓ Savoir sélectionner les situations critiques
 - ✓ Créer un questionnaire qui réponde aux exigences du poste
 - ✓ Créer une grille d'évaluation liée à des comportements dans des situations critiques

Réflexion collective

Savoir identifier les compétences clés suivant la méthode STAR

Ateliers

- ↔ Construire vos outils : la grille de compétence, la grille d'entretien, la grille d'évaluation objective
- ↔ Simulations d'entretien
- ↔ L'art du questionnement
- ↔ Adéquation entre les questionnements et les compétences recherchées

V. PRENDRE LA DECISION

- Faire un choix en toute objectivité

Ateliers

- ↔ Construire vos outils : la grille de compétence, la grille d'entretien, la grille d'évaluation objective
- ↔ Jeux de rôle :
- ↔ Simulations d'entretien
- ↔ L'art du questionnement
- ↔ Adéquation entre les questionnements et les compétences recherchées

PLAN DE DEVELOPPEMENT PERSONNEL

- Définir ses objectifs d'amélioration.
- Définir et formaliser les actions à mettre en œuvre.
- Poser des jalons en termes de temps et s'engager sur des délais.

Les points forts:

- Du sur mesure pour l'entreprise
- Auto-diagnostics pour que chaque stagiaire identifie ses points forts et se fixe des objectifs de progrès
- Nombreux entraînements analysés et débriefés avec l'intervenant
- Chaque étape de la formation fait l'objet d'ateliers pratiques sur le recrutement d'un collaborateur à un poste choisi par les participants
- Remises de nombreux modèles et outils pratiques

Evaluation

A chaud :

Questionnaire d'auto-évaluation des connaissances
Retour d'expérience intersession
Questionnaire de satisfaction

A froid

Suivi post formation, Envoi d'un questionnaire d'appropriation