

# Optimiser les recrutements : cadrer le besoin, annoncer, sélectionner

Un bon recrutement est un recrutement qui se prépare ! Analyser l'origine du besoin, auditer les compétences existantes et les compétences manquantes, définir les missions et les particularités à intégrer.... Il convient de pouvoir mettre toutes les chances de son côté pour trouver la perle qui s'alignera parfaitement avec le reste du collier. Puis de mener l'entretien.

Cette formation peut être adaptée et ciblée sur le recrutement des doctorants.



## Objectifs pédagogiques :

- Recenser et analyser les informations pertinentes pour réaliser le profil de poste
- Mener l'entretien de recrutement en s'appuyant sur les critères de sélection
- S'adapter à chaque situation et à chaque candidat en faisant preuve de souplesse vis-à-vis de sa préparation



## Public cible :

Tout professionnel appelé à recruter



## Durée (jour et heure) :

1 jour  
7 heures



## Nombre de participants :

Groupe de 8 à 15 participants



## Prérequis :

Aucun prérequis nécessaire



## Coût de la formation :

1.200 €/j à 1.400 €/j en fonction des besoins d'adaptation (hors frais de vie et de déplacement)



## Programme :

### 1- Les différentes étapes du recrutement

- Enjeux et objectifs de chaque étape
- Proposer une offre de candidature attractive
- Structurer le déroulement de l'entretien
- Organiser des entretiens « équitables »

### 2- Identifier les informations à recueillir

- Eviter les discriminations (ce que dit la loi)
- Identifier ses attentes
- Construire sa grille de question
  - Le parcours
  - Le profil
  - Les motivations
  - Les réponses aux attentes

### 3- L'entretien de recrutement

- Posture et communication du recruteur
- Accueillir le candidat
- Mener l'entretien : Enquêter
  - Faire préciser
  - Demander des illustrations
  - Proposer des « mises » en situation
- Conclure
- Clarifier les suites à donner

# Optimiser les recrutements : cadre le besoin, annoncer, sélectionner



## Compétences visées :

- × **Clarifier les exigences** du poste à pourvoir et les compétences nécessaires, en collaboration avec les parties prenantes
- × Elaborer une stratégie globale de recrutement
- × **Rédiger une annonce** convaincante et attrayante
- × **Définir des critères** pertinents de sélection
- × **Mener des entretiens structurés**, en posant des questions comportementales et en évaluant les compétences techniques et non techniques des candidats
- × **Savoir évaluer les compétences** interpersonnelles, la résolution de problèmes, l'adaptabilité et d'autres compétences comportementales importantes
- × Développer la capacité d'évaluer si un candidat correspond à la culture et aux valeurs de l'entreprise/la structure
- × **Prendre des décisions de recrutement** basées sur des critères objectifs et pertinents plutôt que sur des préjugés



## Modalités pédagogiques : pédagogie active et participative Formation délivrée en présentiel ou en distanciel

- × Exposés théoriques et apports d'outils
- × Echanges de pratiques
- × Exercices en binômes et en sous-groupes
- × Brainstorming
- × Quizz - QCM
- × Etudes de cas
- × Mises en situation



## Evaluations :

- × Evaluation de la progression pédagogique tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, exercices pratiques...
- × Evaluation/bilan de la formation à chaud
- × Evaluation/bilan de la formation à froid (3 à 6 mois après)