



## PROGRAMME DETAILLE

### 1/ Les étapes du recrutement : de la définition du besoin à l'intégration du candidat

- Définir un plan de recrutement prévisionnel c'est adopter la logique de compétence à la place de la logique de poste.

#### a) Les aspects juridiques :

- Rappel des contraintes et obligations du recruteur

#### b) Rappel des enjeux du recrutement :

- Maintenir en permanence une adéquation qualitative et quantitative de l'emploi

#### c) Préparer son recrutement :

- Elaborer un plan prévisionnel de recrutement en lien avec le plan stratégique de l'entreprise.
- Elaborer les descriptions de poste : définir les responsabilités liées au poste et les actions associées. Formaliser les résultats attendus.
- Déterminer le profil du candidat à partir de la description de poste et des équipes en place dans l'entreprise.
- Rédiger une annonce
- Sélectionner les profils

### 2/ L'entretien de recrutement :

#### a) Déroulement de l'entretien :

- Les étapes
- Les bonnes pratiques

#### b) Se connaître en tant que recruteur :

- La perception sélective, les stéréotypes, les critères naturels du recruteur, les erreurs classiques du recruteur.
- Cas pratique

#### c) Simulation d'entretien

### 3/ L'intégration : accueillir le futur collaborateur, accompagner la prise de fonction.

#### a) Formaliser les objectifs de la période d'essai :

- Entretien d'intégration

#### b) Organiser un parcours d'intégration :

- Préparer l'arrivée du collaborateur

#### c) Evaluer la période d'essai :

- Préparer un entretien d'évaluation

#### d) Intégrer définitivement le collaborateur

- Formaliser les résultats attendus