

Programme formation

Version V1 en date du 24/10/2024

Intitulé :

Recruter et intégrer ses collaborateurs (CP-FFP) (RS6168)

Objectifs et contexte de la certification :

La certification répond aux enjeux de la difficulté de recruter aujourd'hui et fidéliser des collaborateurs de plus en plus exigeants. Elle répond à l'exigence de prévention des situations de discriminations notamment vis à vis du handicap ou de l'égalité homme-femme.

Elle valide les compétences de l'ensemble du processus de recrutement : de la définition des compétences recherchées, la rédaction de l'offre et les différents canaux de recrutement jusqu'à l'entretien de sélection et l'intégration du collaborateur.

Compétences attestées :

- 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 de cibler 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.
- 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.

Public visé :

- La certification « Réussir ses recrutements et l'intégration de ses collaborateurs » s'adresse aux managers et opérationnels amenés à recruter et intégrer des collaborateurs dans le cadre de leurs fonctions.

Prérequis :

- Aucun

Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement :

- Méthode pédagogique basée sur des méthodes participatives, explicatives et interrogatives et alternant apports théoriques et échanges d'expérience.
- La formation sera réalisée en partie en présentiel sur le site du client et en partie à distance par tout moyen de communication existant : Zoom, Skype, Teams...
- La mise en pratique après chaque apprentissage théorique

Matériel pédagogique :

- Grand écran TV ou vidéo projecteur, ordinateur, salle équipée d'une TV grand format ou permettant la vidéo projection

Modalités d'accompagnement :

- Synchrones
- Collectif
- Inter
- Rythme : 1 session de 4 à 8 stagiaires par trimestre

Modalités d'évaluation :

- E1 : Etude de cas pratique sur un recrutement à effectuer.
- E2 : Mise en situation orale lors d'une simulation de recrutement
- E3 : Etude de cas pratique sur l'intégration d'un collaborateur au sein de l'entreprise

Accessibilité :

- Lors de l'entretien d'évaluation du besoin du stagiaire : L'identification d'un besoin en termes d'accessibilité de la formation à une problématique d'handicap sera abordé
- Suite à l'identification d'un besoin d'adaptation de la formation à un handicap : le lieu, la durée, le déroulé, les supports pédagogiques pourront être adaptés

Tarifs :

- 1.950 € net de taxe

Modalités et délais d'accès :

- Dossier d'inscription
- Minimum 15 jours avant l'entrée en formation

Déroulement et contenu :

Durée de la formation : 28 heures

Compétences évaluées	Contenu pédagogique	Modalités pédagogiques
<p>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 de cibler les compétences des candidats.</p>	<p>Introduction au Recrutement -Définition et importance du recrutement pour l'entreprise. -Les enjeux d'un recrutement réussi.</p> <p>Analyse des Besoins -Identification des besoins de l'entreprise. -Compréhension des missions et des responsabilités du poste à pourvoir. -Évaluation des compétences nécessaires en lien avec la culture d'entreprise.</p> <p>Critères de Recrutement -Types de critères (techniques, comportementaux, culturels). -Méthodes pour définir des critères pertinents. -Exemples de critères selon différents secteurs d'activité.</p> <p>Élaboration de la Grille de Décision -Structure d'une grille de décision (colonnes, pondération des critères). -Techniques d'évaluation (notations, commentaires). -Exemples de grilles adaptées à différents postes.</p> <p>Évaluation des Candidats -Méthodes d'entretien et d'évaluation (compétences techniques, mises en situation). -Prise en compte de la diversité et de l'inclusion dans le processus.</p> <p>Suivi et Amélioration -Retour d'expérience post-recrutement. -Ajustement des critères et de la grille en fonction des résultats.</p>	<p>Apports Théoriques -Cours magistraux sur les fondements du recrutement. -Études de cas d'entreprises ayant réussi ou échoué dans leur processus de recrutement.</p> <p>Ateliers Pratiques -Sessions de travail en groupe pour définir des critères de recrutement. -Élaboration de grilles de décision en sous-groupes.</p> <p>Jeux de Rôle -Simulations d'entretiens pour mettre en pratique les critères et la grille. -Feedbacks constructifs entre pairs sur les performances.</p> <p>Études de Cas -Analyse de situations réelles pour discuter des choix de recrutement. -Évaluation de la pertinence des critères définis.</p> <p>Évaluation Continue -Quizzes et travaux pratiques tout au long de la formation. -Présentation de la grille de décision élaborée en fin de module.</p> <p>Retour d'Expérience -Discussions de groupe sur les défis rencontrés lors de l'application des compétences. -Proposition d'améliorations et de solutions.</p>

<p>Diffuser une offre de recrutement engageante sur les canaux de recrutement variés pour attirer les profils adaptés en s'aidant des outils digitaux.</p>	<p>Introduction à l'Offre de Recrutement - Compréhension de l'importance d'une offre de recrutement engageante. - Analyse des éléments constitutifs d'une offre efficace.</p> <p>Rédaction d'une Offre de Recrutement -Techniques de rédaction : accroche, présentation du poste, missions, exigences. -Importance de la présentation de la culture d'entreprise et des avantages offerts. -Inclusion des mots-clés pour le référencement (SEO).</p> <p>Canaux de Recrutement -Présentation des différents canaux (sites d'emploi, réseaux sociaux, forums, etc.). -Avantages et inconvénients de chaque canal. -Stratégies de ciblage selon le profil recherché.</p> <p>Utilisation des Outils Digitaux -Outils de création et de diffusion d'offres (plateformes de recrutement, logiciels ATS). -Analyse des performances des annonces via des outils d'analyse. -Bonnes pratiques pour l'utilisation des réseaux sociaux (LinkedIn, Twitter, etc.).</p> <p>Stratégies d'Engagement -Techniques pour rendre l'offre attractive (visuels, témoignages, vidéos). -Importance de la marque employeur et de la communication authentique. -Optimisation de l'expérience candidat.</p> <p>Suivi et Amélioration -Méthodes pour recueillir des retours sur l'efficacité des annonces. -Adaptation de la stratégie de diffusion en fonction des résultats.</p>	<p>Apports Théoriques -Cours sur les fondamentaux de la rédaction d'offres et des canaux de recrutement. -Présentation de cas d'études sur des offres réussies et des échecs.</p> <p>Ateliers Pratiques -Rédaction d'une offre de recrutement en petits groupes. -Exercice de choix des canaux de diffusion en fonction d'un profil donné.</p> <p>Simulations de Diffusion -Mise en situation où les participants doivent diffuser une offre sur différents canaux. -Évaluation de la portée et de l'engagement des offres.</p> <p>Analyse de Cas -Étude de cas réels sur des offres de recrutement et leur impact. -Discussions sur les leçons tirées et les meilleures pratiques.</p> <p>Utilisation d'Outils Digitaux -Formation sur des outils spécifiques pour la création et le suivi des offres. -Ateliers de création d'annonces en ligne et de gestion de campagnes.</p> <p>Évaluation Continue -Quiz sur les outils et techniques de diffusion. -Feedback sur les offres créées lors des ateliers.</p> <p>Retour d'Expérience -Discussions sur les résultats obtenus lors des simulations et des mises en situation. -Proposition d'améliorations pour des offres de recrutement futures.</p>
--	--	--

<p>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.</p>	<p>Introduction à l'Entretien de Recrutement -Importance de l'entretien dans le processus de recrutement. -Différence entre un entretien traditionnel et un entretien chaleureux.</p> <p>Préparation à l'Entretien -Analyse du poste et des compétences requises. -Élaboration d'un guide d'entretien structuré (questions ouvertes, techniques d'évaluation).</p> <p>Techniques d'Écoute Active et de Communication -Principes de l'écoute active pour créer un climat de confiance. -Techniques de reformulation et de questionnement pour approfondir les réponses.</p> <p>Évaluation des Compétences et Potentiels -Méthodes d'évaluation des compétences techniques et comportementales. -Utilisation de mises en situation et de questions comportementales.</p> <p>Pratiques d'Inclusion et de Non-Discrimination -Sensibilisation aux biais inconscients dans le recrutement. -Stratégies pour assurer une approche inclusive et équitable durant l'entretien.</p> <p>Clôture de l'Entretien -Techniques pour finir l'entretien sur une note positive. -Importance du feedback et des prochaines étapes pour le candidat.</p> <p>Suivi Post-Entretien -Comment évaluer et comparer les candidats de manière objective. -Établissement d'un retour d'expérience pour améliorer le processus.</p>	<p>Apports Théoriques -Cours magistraux sur les différentes techniques d'entretien. -Études de cas de bonnes et mauvaises pratiques d'entretien.</p> <p>Ateliers Pratiques -Simulation d'entretiens en petits groupes avec feedback entre pairs. -Élaboration d'un guide d'entretien basé sur des scénarios concrets.</p> <p>Jeux de Rôle -Mise en situation où les participants jouent le rôle du recruteur et du candidat. -Évaluation des performances avec des critères définis (écoute, structure, inclusivité).</p> <p>Analyse de Vidéos -Visionnage et analyse de vidéos d'entretiens de recrutement. -Discussion sur ce qui fonctionne bien et ce qui pourrait être amélioré.</p> <p>Formations sur les Biais Inconscients -Ateliers de sensibilisation pour identifier et réduire les biais. -Exercices pratiques pour renforcer l'inclusivité dans le recrutement.</p> <p>Évaluation Continue -Quiz et évaluations sur les compétences d'entretien et les principes d'inclusion. - Retour sur les simulations et les jeux de rôle réalisés.</p> <p>Retour d'Expérience -Partage d'expériences et de défis rencontrés lors des entretiens. -Suggestions d'amélioration pour les futures sessions d'entretien.</p>
--	--	---

<p>Présenter les atouts de l'entreprise et du poste de manière convaincante afin d'encourager le candidat à rejoindre l'entreprise.</p>	<p>Compréhension de l'entreprise -Historique et valeurs de l'entreprise. -Culture d'entreprise et environnement de travail.</p> <p>Produits et services offerts. -Analyse du poste -Description des missions et des responsabilités. -Opportunités de développement professionnel. -Conditions de travail (horaires, lieu, avantages).</p> <p>Techniques de communication -Techniques de persuasion et d'argumentation. -Importance de l'écoute active et de l'empathie. -Adaptation du discours en fonction du profil du candidat.</p> <p>Éléments de motivation -Facteurs de motivation des candidats (salaire, épanouissement, équilibre vie pro/perso). -Comment mettre en avant les avantages concurrentiels de l'entreprise.</p> <p>Scénarios pratiques -Études de cas sur des entretiens d'embauche réussis. -Jeux de rôle pour simuler des présentations.</p>	<p>Ateliers interactifs -Sessions de groupe pour échanger des idées et des expériences. -Exercices de création de présentations pour différents types de candidats.</p> <p>Jeux de rôle -Simulations d'entretiens où les participants pratiquent la présentation des atouts. -Feedback en temps réel pour améliorer la technique.</p> <p>Études de cas -Analyse de cas réels où une bonne présentation a conduit à un recrutement réussi. -Discussion sur les erreurs à éviter.</p> <p>Formations théoriques -Séminaires sur les théories de la communication et de la motivation. -Conférences avec des experts en ressources humaines.</p> <p>Évaluations continues -Évaluations formatives pour mesurer la progression. -Auto-évaluations et réflexions sur les pratiques de présentation</p>
---	---	--

<p>Intégrer le collaborateur au sein de l'équipe en créant des moments dédiés pour le motiver et créer une ambiance favorable au travail.</p>	<p>Importance de l'Intégration -Compréhension du processus d'intégration et de son impact sur la motivation et la performance. -Les différentes étapes de l'intégration d'un nouveau collaborateur.</p> <p>Création d'une Ambiance Favorable -Facteurs clés d'une ambiance de travail positive (communication, respect, confiance). -Rôle des valeurs d'entreprise dans l'intégration.</p> <p>Techniques de Motivation -Stratégies pour motiver les nouveaux collaborateurs (reconnaissance, feedback, encouragement). -Importance de la personnalisation des approches de motivation selon les individus.</p> <p>Moments Dediés à l'Intégration -Types de moments à créer : réunions d'accueil, activités de team-building, repas d'équipe. -Planification et organisation de ces moments pour favoriser l'engagement.</p> <p>Communication Interne -Outils et techniques de communication pour faciliter l'intégration (mentorat, parrainage). -Importance des échanges informels pour renforcer les liens.</p> <p>Suivi et Évaluation de l'Intégration -Méthodes pour évaluer le succès de l'intégration (retours d'expérience, enquêtes de satisfaction). -Ajustements nécessaires pour améliorer le processus d'intégration.</p>	<p>Ateliers Pratiques -Élaboration de plans d'intégration en petits groupes. -Simulation d'activités de team-building et discussions sur leur impact.</p> <p>Jeux de Rôle -Mises en situation où les participants jouent le rôle du nouvel employé et du manager. -Feedback sur les techniques de communication et d'engagement utilisées.</p> <p>Études de Cas -Analyse de cas d'entreprises ayant mis en place des processus d'intégration efficaces. -Discussions sur les leçons tirées et les meilleures pratiques.</p> <p>Groupes de Discussion -Discussions sur les expériences personnelles d'intégration et les défis rencontrés. -Échanges sur les idées pour créer une ambiance de travail positive.</p> <p>Évaluation Continue -Quiz et auto-évaluations sur les connaissances acquises concernant l'intégration. -Retour sur les exercices pratiques et simulations réalisées.</p> <p>Retour d'Expérience -Présentation de projets d'intégration développés par les participants. -Évaluation collective des projets et suggestions d'amélioration.</p>
---	---	---

<p>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.</p>	<p>Compréhension du Handicap - Définition et typologie des handicaps (physiques, sensoriels, mentaux, etc.). - Contexte législatif : lois et obligations des employeurs.</p> <p>Principes d'Inclusion et d'Égalité des Chances - Importance de l'inclusion au sein des équipes. - Impacts positifs sur l'entreprise : diversité, innovation, performance.</p> <p>Évaluation des Besoins - Identification des besoins spécifiques des collaborateurs en situation de handicap. - Techniques pour mener des entretiens d'évaluation des besoins.</p> <p>Aménagements de Poste - Types d'aménagements possibles : matériel, organisation du travail, adaptation des locaux. - Exemples pratiques d'aménagements efficaces pour différents types de handicap.</p> <p>Accompagnement au Quotidien - Stratégies pour accompagner les collaborateurs dans leur intégration. - Importance du mentorat et du soutien des équipes.</p> <p>Sensibilisation des Équipes - Formation des équipes sur le handicap et les enjeux de l'inclusion. - Création d'un environnement de travail bienveillant et solidaire.</p> <p>Suivi et Évaluation de l'Intégration - Méthodes pour évaluer la satisfaction et la performance des collaborateurs. - Ajustements nécessaires pour améliorer les conditions de travail.</p>	<p>Apports Théoriques - Cours sur les fondamentaux du handicap, des lois et des bonnes pratiques en matière d'inclusion. - Présentation de témoignages et d'études de cas inspirants.</p> <p>Ateliers Pratiques - Simulations d'entretiens pour évaluer les besoins des collaborateurs en situation de handicap. - Élaboration de plans d'aménagement en groupes de travail.</p> <p>Visites de Terrain - Observation de milieux de travail adaptés pour mieux comprendre les aménagements en place. - Discussions avec des professionnels travaillant sur l'inclusion.</p> <p>Jeux de Rôle - Mises en situation pour expérimenter l'accueil et l'accompagnement de collaborateurs en situation de handicap. - Feedback constructif sur les comportements et les attitudes adoptés.</p> <p>Formations Sensibilisation - Ateliers de sensibilisation pour l'ensemble des collaborateurs sur le handicap. - Activités pour renforcer la compréhension et la solidarité au sein de l'équipe.</p> <p>Évaluation Continue - Quiz et évaluations sur les connaissances acquises concernant l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap. - Retour sur les exercices pratiques et simulations réalisées.</p> <p>Retour d'Expérience - Partage d'expériences entre participants sur des situations rencontrées et les solutions mises en place. - Discussions sur les meilleures pratiques et idées d'amélioration.</p>
--	--	--

Date d'échéance de l'enregistrement : 23-11-2025
Certificateur : INEA CONSEILS