Financement possible via le compte CPF

Mettre en œuvre la politique de recrutement

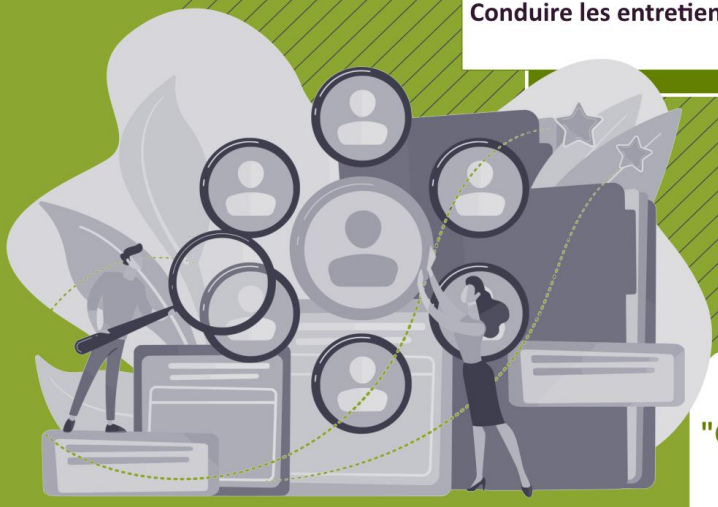
Certification RNCP38438BC03

Accessible en 2 Modules de Compétences :

Renforcer l'attractivité de la marque employeur
Promouvoir la marque employeur afin d'attirer et de fidéliser les talents
Mettre en œuvre la stratégie de recherche de talents
Évaluer les besoins en compétences et en recrutement des différents services
Établir la fiche de poste afin d'assurer des recrutements pertinents
Rechercher des candidats en utilisant des outils de sourcing
Concevoir un processus d'onboarding des nouveaux collaborateurs
Évaluer les processus de recrutement et d'intégration pour les optimiser

• • •

Conduire les entretiens de recrutement dans une démarche de diversité et d'inclusion



Cette formation appartient au diplôme

"Chargé(e) de développement des ressources humaines"

Diplôme RNCP38438 - Niveau VI du CEC – Equivalent Bac +4

composé de 4 blocs certifiants :

- Gérer l'administration du personnel et la fonction RH
- Gérer l'environnement professionnel et les relations sociales
- **Mettre en œuvre la politique de recrutement**
- Mettre en œuvre la politique de développement des compétences

Horizon...RH
Groupe Horizon

HORIZON RH - 417 Rte de la Farlède; 83130 La Garde - 04 94 48 87 74 - contact@horizonrh.fr

REFERENTIEL BLOC DE COMPETENCES N°3
« METTRE EN ŒUVRE LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT »
RNCP38438BC03

Le présent référentiel du **bloc de compétences n° 3 issu de la certification professionnelle « Chargé de développement des ressources humaines »** réunit des compétences contribuant à l'exercice autonome de l'activité professionnelle relevant de l'administration du personnel et de la stratégie sociale d'une organisation.

Dans le cadre d'un parcours progressif et modulaire, la validation de ce bloc de compétences entraine la délivrance d'un certificat de compétences acquises par le candidat.

Conformément à l'article L 6113-1 du code du Travail, les blocs de compétences sont définis comme des « ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. ». Par conséquent, **il n'y a pas d'ordre d'acquisition des blocs de compétences** car chaque bloc, isolément, a **une valeur sur le marché du travail**.

Un bloc n'a pas de durée de validité, **il est acquis à vie**.

Certification Professionnelle CHARGÉ(E) DE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES
RNCP38438BC01 **BLOC 1 :** Gérer l'administration du personnel et la fonction RH
RNCP38438BC02 **BLOC 2 :** Gérer l'environnement professionnel et les relations sociales
RNCP38438BC03 **BLOC 3 :** Mettre en œuvre la politique de recrutement
RNCP38438BC04 **BLOC 4 :** Mettre en œuvre la politique de développement des compétences

« Les Pleïades » 417 Route Nationale 97 - 83130 LA GARDE
04.94.488.774 - contact@horizonrh.fr - www.horizonrh.fr
SARL au capital de 8 000 € - RCS TOULON 798 704 722 - Code APE 8559 A

Enregistré sous le numéro 93 83 04671 83
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat
L'entreprise est certifiée e-AFAQ Formation professionnelle

Finalité et contexte de la formation :

Le recrutement, en tant que stratégie d'acquisition de ressources humaines sur le marché du travail, répond aux besoins de l'entreprise et représente une alternative à la mobilité interne des salariés. Il offre l'opportunité d'intégrer de nouvelles compétences, de nouvelles pratiques et de nouveaux systèmes de représentation au sein de l'entreprise.

Pour réussir le processus de recrutement des salariés, la mise en œuvre d'une politique de recrutement efficace et pérenne est incontournable pour toutes les entreprises ayant des besoins présents ou futurs en matière de compétences, quelle que soit leur taille et leur activité. Bien structurée, elle contribue à minimiser les risques associés à des recrutements infructueux, tels que des résultats de performance médiocres, des tensions internes, ou une faible fidélisation du personnel. En investissant dans des processus de recrutement efficaces et dans le développement des compétences des recruteurs, les entreprises peuvent réduire ces risques et optimiser leur succès à long terme.

Dans un contexte où le recrutement de talents compétents et compatibles avec la culture d'entreprise est crucial pour la réussite organisationnelle, ce bloc de compétences vise à doter les professionnels des ressources nécessaires pour répondre efficacement aux défis du marché du travail contemporain. Ils pourront ainsi contribuer efficacement à la stratégie RH en mettant en œuvre la politique de recrutement de leur entreprise.

Valeurs ajoutées :

La validation de ce bloc de compétences est une voie à la mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise et permet aux individus d'évoluer et de progresser dans leur fonction et leurs responsabilités.

Recherchées par les différentes organisations, les compétences développées dans ce référentiel permettent :

- d'atteindre les objectifs organisationnels d'une entreprise,
- de réduire les risques et les coûts,
- d'améliorer l'image de marque employeur,
- d'adapter la politique de recrutement aux besoins organisationnels changeants et aux nouvelles tendances de recrutement.

L'entreprise qui accompagne le développement de ce bloc de compétences, participant à la validation partielle de la certification professionnelle Chargé de développement des ressources humaines, s'assure que le certifié puisse mettre en œuvre :

- le développement et la promotion d'une marque employeur positive ;
- le recrutement de nouveaux collaborateurs au sein de l'entreprise ;
- l'intégration de nouveaux collaborateurs au sein de l'entreprise.

Secteurs d'activité :

Les compétences liées au management des équipes peuvent être mises à profit dans une TPE/TPI, une PME/PMI ou un grand groupe, dans tous les secteurs d'activités. Elles facilitent l'accès aux métiers des ressources humaines, marketing, B to B ou encore dans un environnement international.

Durée de la formation :

La formation est dispensée chez HORIZON RH sur une volumétrie de 8 jours pleins minimum (soit 56 heures de formation). Il n'y a pas de durée maximale. La durée doit être fixée en fonction des objectifs du candidat, de sa fonction, de son environnement professionnel, de ses qualifications et de son parcours personnel.

« Les Pleïades » 417 Route Nationale 97 - 83130 LA GARDE
04.94.488.774 - contact@horizonrh.fr - www.horizonrh.fr
SARL au capital de 8 000 € - RCS TOULON 798 704 722 - Code APE 8559 A

Enregistré sous le numéro 93 83 04671 83
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat
L'entreprise est certifiée e-AFAQ Formation professionnelle

Modalités pédagogiques :

En présentiel (ou en Distanciel/ multimodale en cas de contraintes ou de besoins spécifiques).
La formation est dispensée sous la forme de 2 modules suivis en continu ou discontinu. La pédagogie privilégiera les séquences participatives mobilisant l'interactivité, la prise d'initiative et l'esprit critique (mises en situations professionnelles, étude de cas, auto-positionnement, posture réflexive…).
Les sessions pourront être programmées en inter ou intra entreprise selon la situation personnelle ou professionnelle des participants.

Prérequis du public :

L'accès à cette certification par bloc de compétences par la voie de la formation continue est ouvert :

- Aux professionnels titulaires d'une certification professionnelle ou d'un diplôme de niveau 5 du CEC dans le domaine des ressources humaines et justifiant d'au moins une année d'expérience professionnelle dans ce secteur.
- Aux professionnels titulaires d'une certification professionnelle ou d'un diplôme de niveau 4 du CEC dans le domaine des ressources humaines et justifiant d'au moins trois ans d'expérience professionnelle dans ce secteur.

Tous professionnels répondant aux prérequis (salariés, chefs d'entreprise, demandeurs d'emploi, travailleurs indépendants) et désirant s'inscrire dans une démarche de perfectionnement de leurs compétences dans le domaine de la mise en place du recrutement en entreprise.

Architecture du bloc de compétences :

Modules
Module 1 - Évaluation certificative : 150 points Recrutement et intégration de nouveaux collaborateurs
Module 2 - Évaluation certificative : 50 points Conduite des entretiens de recrutement

Afin de valider le bloc de compétences, les candidats doivent obtenir un total minimum de :

- **100 points dans le cadre du Module 1,**
- **30 points dans le cadre du Module 2.**

« Les Pleïades » 417 Route Nationale 97 - 83130 LA GARDE
04.94.488.774 - contact@horizonrh.fr - www.horizonrh.fr
SARL au capital de 8 000 € - RCS TOULON 798 704 722 - Code APE 8559 A

Enregistré sous le numéro 93 83 04671 83
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat
L'entreprise est certifiée e-AFAQ Formation professionnelle

MODULE 1 - Recrutement et intégration de nouveaux collaborateurs

A. Objectif de formation

A l'issue du module les stagiaires seront en mesure de :

- D'utiliser et de développer des outils, des méthodes et des connaissances en matière de recrutement ou d'intégration des nouveaux collaborateurs.
- De renforcer la marque employeur afin de contribuer efficacement à la création d'une culture d'entreprise.

B. Durée du module

6 jours de 07h00, soit 42h00 au total.

C. Compétences visées

Les candidats doivent acquérir les compétences suivantes :

- C21 Renforcer l'attractivité de la marque employeur, en évaluant sa réputation et en déterminant des axes d'amélioration, en favorisant un environnement de travail serein et inclusif, non discriminatoire ou excluant, pour instaurer une culture d'entreprise qui suscite l'adhésion des nouveaux collaborateurs.
- C22 Promouvoir la marque employeur en interne et en externe, en utilisant des outils de marketing RH, notamment numériques, afin d'attirer et de fidéliser les talents.
- C23 Conduire le processus de recrutement en lien avec la gouvernance et les opérationnels de l'entreprise, en définissant un parcours de recrutement cohérent avec la marque employeur, en favorisant l'inclusion et en respectant les obligations légales (diversité, handicap, traitement des données), pour mettre en oeuvre la stratégie de recherche de talents, tant en interne qu'en externe.
- C24 Évaluer les besoins en compétences et en recrutement des différents services, en s'appuyant sur les données issues de la GEPP, pour identifier les recrutements prioritaires à mettre en œuvre.
- C25 Établir la fiche de poste avec le manager opérationnel en tenant compte des contraintes et des opportunités du marché de l'emploi, afin d'assurer des recrutements pertinents.
- C26 Rechercher des candidats en utilisant des outils de sourcing, une méthode de recrutement et des supports de diffusion de l'offre préalablement rédigée en adéquation avec la marque employeur, afin d'attirer les profils visés et les compétences recherchées.
- C28 Concevoir un processus d'onboarding des nouveaux collaborateurs en lien avec les managers, en définissant et en suivant les étapes du parcours d'intégration afin d'assurer une prise de poste optimale et un suivi efficace de l'intégration.
- C29 Évaluer les processus de recrutement et d'intégration en analysant des indicateurs de suivi et de performance afin de repérer les freins et les leviers d'optimisation.

D. Modalités d'évaluation

À partir d'un cas d'entreprise, réel ou reconstitué, en situation de croissance interne, dans le cadre d'une campagne de recrutement décrite, le candidat doit :

- Préconiser des actions renforçant l'attractivité de la marque employeur.
- Définir un parcours de recrutement adapté à un besoin prioritaire identifié de l'entreprise.
- Rédiger une fiche de poste, l'annonce correspondante et sélectionner les canaux de recrutement adaptés.
- Préparer une grille d'évaluation des CV.
- Construire un parcours d'intégration.

« Les Pleïades » 417 Route Nationale 97 - 83130 LA GARDE
04.94.488.774 - contact@horizonrh.fr - www.horizonrh.fr
SARL au capital de 8 000 € - RCS TOULON 798 704 722 - Code APE 8559 A

Enregistré sous le numéro 93 83 04671 83
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat
L'entreprise est certifiée e-AFAQ Formation professionnelle

L'évaluation portera notamment sur :

- La prise en compte et l'analyse des points forts et des points faibles de la marque employeur.
- La définition d'objectifs concrets (satisfaction des collaborateurs, labels, certificats, partenariats, etc.)
- L'amélioration de la gestion de la diversité et de l'inclusion au sein de l'entreprise
- La proposition d'éléments de communication visant à renforcer la réputation de l'employeur (internes et externes)
- La construction d'un parcours de recrutement adapté à la marque employeur, la législation en vigueur et la convention collective applicable, et qui implique toutes les parties prenantes (managers de proximité, chef de service, etc.)
- L'identification des activités essentielles du poste, des conditions d'exercice et des compétences requises
- L'utilisation de méthodes de sourcing variées et adaptées au profil recherché (job board, street sourcing, réseaux sociaux professionnels, etc.).
- L'évaluation des processus repose sur une analyse d'indicateurs de performance (taux d'acceptation des offres d'emploi, taux de rotation et d'absentéisme des nouveaux collaborateurs, etc.).
- La préconisation d'améliorations formulées et argumentées.

MODULE 2 - Conduite des entretiens de recrutement

A. Objectif de formation

À l'issue du module les stagiaires seront en mesure de :

- De maîtriser des techniques et des outils nécessaires pour préparer et mener des entretiens de recrutement en veillant à adopter une posture bienveillante et non discriminante.
- Maîtriser les étapes clés de l'entretien de recrutement.
- Déceler les compétences d'un candidat à travers le questionnement d'un CV et la présentation d'un parcours professionnel.
- Structurer et personnaliser un entretien de recrutement.

B. Durée du module

2 jours de 07h00, soit 14h00 au total

C. Compétences visées

A l'issue de la formation, les candidats doivent être capables de :

- C27 Conduire les entretiens de recrutement, en s'appuyant sur une trame adaptée au profil recherché, au poste à pourvoir et à la dimension interculturelle, en adaptant le cas échéant les conditions de l'entretien à une situation de handicap, afin de participer à la sélection d'un candidat dans une démarche de diversité et d'inclusion.

D. Modalités d'évaluation

Dans le cadre d'une simulation d'un entretien de recrutement, à partir d'un cas d'entreprise et d'une fiche de poste, réels ou reconstitués, le candidat doit :

- Préparer une grille d'entretien cohérente avec le profil recherché,
- Conduire un entretien de recrutement.

« Les Pleïades » 417 Route Nationale 97 - 83130 LA GARDE
04.94.488.774 - contact@horizonrh.fr - www.horizonrh.fr
SARL au capital de 8 000 € - RCS TOULON 798 704 722 - Code APE 8559 A

Enregistré sous le numéro 93 83 04671 83
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat
L'entreprise est certifiée e-AFAQ Formation professionnelle

L'évaluation portera notamment sur :

- La structuration de la grille d'entretien par thématiques.
- La garantie d'un traitement équitable des candidats et du respect du principe de non-discrimination.
- Le choix de critères permettant d'établir les compétences des candidats, leurs points forts/faibles
- La maîtrise de la technique d'entretien utilisée (directif, semi-directif, etc.)
- L'adaptation de la technique d'entretien à la nature du poste à pourvoir (niveau de responsabilités, nature des activités).

DÉTAIL DES PROGRAMMES : MODULES 1 ET 2

Module 1 - Mobilisation et encadrement des équipes (6 jours)

Objectif :
Ce module permet aux candidats de développer des outils, des méthodes et des connaissances en matière de recrutement et d'intégration des nouveaux collaborateurs, de renforcer la marque employeur afin de contribuer efficacement à la création d'une culture d'entreprise inclusive et à la réussite de la stratégie de recherche et de fidélisation des talents.

À l'issue de la formation, les candidats doivent être capables de :

- **C21 Renforcer l'attractivité de la marque employeur, en évaluant sa réputation et en déterminant des axes d'amélioration, en favorisant un environnement de travail serein et inclusif, non discriminatoire ou excluant, pour instaurer une culture d'entreprise qui suscite l'adhésion des nouveaux collaborateurs.**
- **C22 Promouvoir la marque employeur en interne et en externe, en utilisant des outils de marketing RH, notamment numériques, afin d'attirer et de fidéliser les talents.**
- **C23 Conduire le processus de recrutement en lien avec la gouvernance et les opérationnels de l'entreprise, en définissant un parcours de recrutement cohérent avec la marque employeur, en favorisant l'inclusion et en respectant les obligations légales (diversité, handicap, traitement des données), pour mettre en oeuvre la stratégie de recherche de talents, tant en interne qu'en externe.**
- **C24 Évaluer les besoins en compétences et en recrutement des différents services, en s'appuyant sur les données issues de la GEPP, pour identifier les recrutements prioritaires à mettre en œuvre.**
- **C25 Établir la fiche de poste avec le manager opérationnel en tenant compte des contraintes et des opportunités du marché de l'emploi, afin d'assurer des recrutements pertinents.**
- **C26 Rechercher des candidats en utilisant des outils de sourcing, une méthode de recrutement et des supports de diffusion de l'offre préalablement rédigée en adéquation avec la marque employeur, afin d'attirer les profils visés et les compétences recherchées.**
- **C28 Concevoir un processus d'onboarding des nouveaux collaborateurs en lien avec les managers, en définissant et en suivant les étapes du parcours d'intégration afin d'assurer une prise de poste optimale et un suivi efficace de l'intégration.**
- **C29 Évaluer les processus de recrutement et d'intégration en analysant des indicateurs de suivi et de performance afin de repérer les freins et les leviers d'optimisation.**

« Les Pleïades » 417 Route Nationale 97 - 83130 LA GARDE
04.94.488.774 - contact@horizonrh.fr - www.horizonrh.fr
SARL au capital de 8 000 € - RCS TOULON 798 704 722 - Code APE 8559 A

Enregistré sous le numéro 93 83 04671 83
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat
L'entreprise est certifiée e-AFAQ Formation professionnelle

Partie 1 : Réussir ses recrutements (2 jours)

Objectifs :

- Anticiper et préciser ses besoins en recrutement par une description de poste et un référentiel de compétences associé.
- Définir une stratégie de recrutement et optimiser sa marque employeur.
- Identifier les différentes étapes du processus de recrutement et gagner en efficacité par des techniques et des outils adaptés.
- Définir le cadre juridique relatif à la non-discrimination dans le recrutement, mettre en œuvre des solutions pour prévenir les situations et comportements à risque.

Contenu :

Recruter, un acte stratégique :

- Les enjeux du recrutement.
- La place du recrutement au sein de la stratégie RH..
- Comprendre le principe d'Analyse des enjeux du recrutement en fonction de chaque acteur (candidat, recruteur, entreprise).

Identifier le besoin :

- La notion de compétences.
- Analyser le besoin.
- Définir précisément le profil recherché sur la base de critères priorisés.

Définir le poste à pourvoir :

- Définir précisément le besoin, le poste et les missions.
- Identifier et hiérarchiser les compétences clés du poste à pourvoir.

Travaux pratiques :
Rédiger une fiche de profil de poste.

Choisir les moyens de sourcing :

- Éventail des outils de sourcing : internes, externes.
- Choisir le bon support de communication : quelle utilisation des outils web (job boards, réseaux sociaux...) ?
- Sélectionner les supports de diffusion.
- Formuler son besoin et rédiger l'offre : contenu et cible.
- Comprendre l'intérêt d'un processus maîtriser et de fiches pratiques de rédaction d'offre d'emploi.

Présélection des candidatures :

- Analyser une lettre de motivation et un CV.
- Comment objectiver sa sélection ?
- Mener des entretiens téléphoniques au préalable de présélection.

Travaux pratiques :
Trier des CV sur la base d'un poste à pourvoir.
Rédiger un annonce fictive.

« Les Pleïades » 417 Route Nationale 97 - 83130 LA GARDE
04.94.488.774 - contact@horizonrh.fr - www.horizonrh.fr
SARL au capital de 8 000 € - RCS TOULON 798 704 722 - Code APE 8559 A

Enregistré sous le numéro 93 83 04671 83
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat
L'entreprise est certifiée e-AFAQ Formation professionnelle

La notion de discrimination :

- Les mécanismes de la discrimination : stéréotypes, préjugés et biais cognitifs.
- Les notions de discrimination directe, indirecte et positive à l'embauche.
- Le cadre juridique en matière de discrimination.
- Les critères définis par la loi, le code du travail, code pénal avec quiz pour identifier les critères.
- Les différences de traitement autorisées à partir de certains critères et les points de vigilance dans le process d'embauche.
- Les risques encourus : responsabilité civile et pénale, impact sur l'image de l'entreprise.
- Les autorités de contrôle.

Etat des lieux et fréquence des mises à jour du process de recrutement :

- Identifier les points d'amélioration et les bonnes pratiques.
- Recenser et renouveler ses pratiques, ses approches…
- Intégrer pleinement sa démarche de recrutement dans ses politiques de GEPP :
  - o Comprendre et appréhender le maillage existant entre : plan de formation, politique de recrutement et politique de mobilité.
  - o Identifier et analyser les écarts.
  - o Quelles actions à mettre œuvre pour réduire les écarts (anticiper pour adapter les compétences à l'évolution des emplois, du métier et du segment, maîtriser les changements en interne, gérer les carrières sur le court, moyen, long terme…).

Travaux pratiques :
Atelier sur l'état des lieux des pratiques de recrutement / SWOT.
Apport de réponses complémentaires à des situations concrètes difficiles.
Échanges de bonnes pratiques.

Partie 2 : Marque employeur, attirer et fidéliser les talents (2 Jours)

Objectifs :

- Cerner les enjeux de la marque employeur et en comprendre les évolutions.
- Identifier les étapes utiles pour définir une stratégie adaptée aux enjeux RH.
- Activer les leviers internes pour définir et développer votre marque employeur.
- Choisir et mettre en œuvre les outils adaptés pour promouvoir sa marque employeur.
- Piloter ses actions et en mesurer les impacts.

Contenu :

Cerner les enjeux et évolutions de la marque employeur :

- Définir les différents types de communication de l'entreprise.
- Cerner les enjeux de la marque employeur.
- Prendre en compte le changement des attitudes des candidats.
- Intégrer l'évolution permanente des canaux de communication et de leurs utilisateurs.
- Connaître les évolutions des pratiques de management RH de la concurrence.
- Analyser les caractéristiques des candidats potentiels selon le recrutement envisagé et ajuster le processus en place.

« Les Pleïades » 417 Route Nationale 97 - 83130 LA GARDE
04.94.488.774 - contact@horizonrh.fr - www.horizonrh.fr
SARL au capital de 8 000 € - RCS TOULON 798 704 722 - Code APE 8559 A

Enregistré sous le numéro 93 83 04671 83
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat
L'entreprise est certifiée e-AFAQ Formation professionnelle

Travaux pratiques :
Echanges sur les comportements et attentes des candidats visés, leur perception des employeurs et leurs pratiques de recherche d'emploi.

Identifier son positionnement sur le marché des employeurs :

- Préciser les éléments constitutifs de la « marque employeur ».
- Evaluer son positionnement auprès de ses cibles internes et externes.
- Identifier ses spécificités en tant qu'employeur.
- Repérer les facteurs clés de succès dans le domaine du recrutement et du management des RH.
- Formuler un diagnostic de la situation afin de positionner des scénarios de stratégie.

Travaux pratiques :
Construction d'un outil d'investigation permettant de cerner son image de marque employeur.

Mettre en œuvre sa stratégie de marque employeur :

- Définir des objectifs à atteindre dans ce nouveau cadre.
- Choisir une ligne éditoriale valorisante pour ses offres de recrutement.
- Tester un storytelling adapté et le brand content associé.
- Sélectionner les prescripteurs, supports, formats et canaux adaptés aux cibles visées.

Travaux pratiques :
Rédaction d'une offre d'emploi.

Mesurer l'efficacité de sa stratégie et ajuster ses actions :

- Choisir les critères et outils de mesure de performance de sa stratégie.
- Ajuster ses stratégie et actions selon les résultats obtenus en mobilisant les parties prenantes.

Travaux pratiques :
Sélection des indicateurs et outils de mesure d'impact adaptés à sa stratégie et à ses cibles.

Partie 3 : Bien intégrer et former les nouveaux collaborateurs (2 jours)

Objectifs :

- Proposer un parcours d'intégration efficace et adapté aux nouveaux salariés.
- Planifier le parcours de formation du nouveau collaborateur à son poste.
- S'assurer de la bonne insertion du salarié dans l'entreprise, dans l'équipe et à son poste et intervenir dans le cas contraire.
- Accompagner le salarié en prenant en compte son bien-être et sa motivation.

Contenu :

Les enjeux de l'onboarding :

- Connaître les enjeux, l'impact et les risques de l'onboarding.
- S'inspirer des différents processus d'onboarding possibles en fonction des enjeux.
- Prendre en compte la marque employeur de son entreprise.
- Impliquer le manager dans le succès de l'onboarding.

« Les Pleïades » 417 Route Nationale 97 - 83130 LA GARDE
04.94.488.774 - contact@horizonrh.fr - www.horizonrh.fr
SARL au capital de 8 000 € - RCS TOULON 798 704 722 - Code APE 8559 A

Enregistré sous le numéro 93 83 04671 83
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat
L'entreprise est certifiée e-AFAQ Formation professionnelle

Travaux pratiques :
Identifier les caractéristiques d'un onboarding à succès et les enjeux au sein des entreprises des participants.
Mise en situation : mener un entretien efficace avec le manager du futur collaborateur.

Préparer l'accueil du nouveau collaborateur :

- Développer un processus d'onboarding commun à chaque nouveau salarié.
- Distinguer les spécificités de chaque métier pour créer des processus adaptés.
- Mobiliser et sensibiliser l'équipe à l'arrivée d'un nouveau collaborateur.
- Identifier l'intérêt et le rôle d'un mentor ou d'un parrain dans l'onboarding.
- Prendre en compte les spécificités du nouveau salarié : handicap, différences culturelles, talent, etc.

Travaux pratiques :
Construire son plan d'onboarding adapté à un profil type et à un talent.
En groupe, travail sur une procédure d'alerte/suivi d'intégration pour anticiper toute difficulté ou non adéquation au poste et prendre les mesures nécessaires à la gestion de la situation.

Le suivi du nouveau salarié au cours de son intégration :

- Définir un plan de formation en fonction des spécificités du poste.
- Collecter le feedback du nouveau collaborateur, du reste de l'équipe et de son manager pour s'assurer de son insertion.
- Veiller au niveau de motivation du salarié pour valider le succès de son intégration.

Travaux pratiques :
Construction d'un premier plan de formation et d'un plan d'évaluation.
Mise en situation : entretien avec le nouveau collaborateur afin d'évaluer sa montée en compétence.

L'évaluation et le retour d'expérience :

- Evaluer l'efficacité du processus d'onboarding.
- Analyser la période d'essai.
- Mener un entretien d'avant fin de période d'essai quelle que soit la décision.

Travaux pratiques :
Rédiger une procédure d'évaluation et définir ses indicateurs de performance.

Module 2 - Conduite des entretiens de recrutement (2 Jours)

Objectif de formation :
Ce module permet aux candidats de maîtriser des techniques et des outils nécessaires pour préparer, structurer et mener des entretiens de recrutement en veillant à adopter une posture bienveillante et non discriminante.

À l'issue de la formation, les candidats doivent être capables de :

- **C27 Conduire les entretiens de recrutement, en s'appuyant sur une trame adaptée au profil recherché, au poste à pourvoir et à la dimension interculturelle, en adaptant le cas échéant les conditions de l'entretien à une situation de handicap, afin de participer à la sélection d'un candidat dans une démarche de diversité et d'inclusion.**

« Les Pleïades » 417 Route Nationale 97 - 83130 LA GARDE
04.94.488.774 - contact@horizonrh.fr - www.horizonrh.fr
SARL au capital de 8 000 € - RCS TOULON 798 704 722 - Code APE 8559 A

Enregistré sous le numéro 93 83 04671 83
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat
L'entreprise est certifiée e-AFAQ Formation professionnelle

Objectifs :

- Maîtriser des techniques et des outils nécessaires pour préparer et mener des entretiens de recrutement en veillant à adopter une posture bienveillante et non discriminante.
- Maîtriser les étapes clés de l'entretien de recrutement.
- Déceler les compétences d'un candidat à travers le questionnement d'un CV et la présentation d'un parcours professionnel.
- Structurer et personnaliser un entretien de recrutement.

Contenu :

Structurer l'entretien :

- Préparer l'entretien : comprendre le besoin au regard des objectifs de l'entreprise.
- Adopter une approche multi-évaluateurs et multi-outils.
- Intégrer l'évaluation de la personnalité (en Amont ou en Aval).
- Comprendre la nécessité et l'utilité d'avoir sa grille d'entretien.
- Notion d'entretien collectif et d'entretien individuel, où en est-on actuellement.

Optimiser la préparation l'entretien de recrutement pour garantir son efficacité :

- Répertorier les critères prioritaires et secondaires en lien avec le profil recherché.
- Structurer ses critères et scénariser son entretien en préparant les bonnes questions avec l'approche STAR :
  - o La Situation (« Racontez-moi une situation dans laquelle vous avez su… »).
  - o La Tâche (« Dans ce contexte, quelles sont les tâches qui vous ont été confiées ? Qu'est-ce qui vous a semblé facile ou difficile ? »).
  - o L'Action (« Comment avez-vous agi concrètement ? Quels ont été vos choix, votre contribution personnelle ? »).
  - o Le Résultat (« Comment avez-vous atteint vos objectifs ? Qu'est-ce que ça a donné quantitativement et qualitativement ? Qu'est-ce que cela vous a appris ? Si c'était à refaire, qu'est ce qui changerait ? »).
- Faire la différence entre les forces, les talents et les compétences apprises.

Travaux pratiques :
Cas pratique : à partir d'un profil à recruter, préparer les questions suivant l'approche STAR.

Optimiser sa communication en entretien de recrutement :

- L'entretien de recrutement : une situation de communication.
- Les freins à une bonne communication en entretien.
- Utiliser les bonnes techniques d'écoute et le langage non verbal
- Observer le comportement du candidat et ses réactions aux questions.
- Prendre en compte les différences intergénérationnelles : générations Z, Y, X et baby-boomers.
- Prendre en compte le Handicap visible ou invisible et rester adaptable.
- Humaniser sa communication pour favoriser une expérience positive en tant que candidat.
- Obtenir des informations factuelles avec les techniques de questionnement CQQCOQP.
- Développer son écoute active : savoir reformuler.
- Pratiquer le langage d'influence et savoir réaliser un *Pitch Elevator* pour attirer les meilleurs talents : adopter une démarche de négociation.
- Déceler les points de cohérence ou d'incohérence et savoir rebondir face à l'incongruence du candidat : comment réagir ?
- Gérer les situations difficiles face à des candidats introvertis, extravertis, en manque de confiance, trop sûrs d'eux.

« Les Pleïades » 417 Route Nationale 97 - 83130 LA GARDE
04.94.488.774 - contact@horizonrh.fr - www.horizonrh.fr
SARL au capital de 8 000 € - RCS TOULON 798 704 722 - Code APE 8559 A

Enregistré sous le numéro 93 83 04671 83
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat
L'entreprise est certifiée e-AFAQ Formation professionnelle

- Mettre en place un feedback constructif avec la Communication Non Violente (CNV).

Travaux pratiques :
Cas pratique : A partir d'un profil type et de vidéos travaille sur la posture, la communication, le Pitch et la reformulation.

Mettre à l'aise le Candidat en se dotant d'une méthodologie spécifique :

- Savoir accueillir : créer un icebreaker.
- Savoir investiguer sans être inquisiteur sur les parcours de formation et professionnel.
- Clarifier le projet professionnel.
- Recenser les motivations et les besoins du candidat avec la méthode PACIL :
  - o Les Personnes (manager, travail en équipe, travail en mode projet, reconnaissance).
  - o Les Activités (missions, challenges, apprentissages).
  - o Les Conditions (outils, rémunération, horaires, évolutions, formations, équilibre perso/pro).
  - o Les Informations (mode de communication, organigramme, hiérarchie).
  - o Le Lieu (proximité géographique, marque employeur, multisites, télétravail).
- En posant des questions ciblées sur ces sources de motivation, nous arrivons à mieux comprendre ce qui drive un candidat.

Travaux pratiques :
Cas pratique : à partir d'un profil à recruter, préparer le recensement des motivations et des besoins avec la méthode PACIL.

Utiliser des outils complémentaires à l'entretien, oui mais lesquels et pour quoi faire ?

- Tests psychotechniques.
- Profils Comportementaux.
- Autoévaluations.
- Mises en situation…

Travaux pratiques :
Cas pratique : Présentation des différents outils et échanges de pratiques.

Se connaitre en tant que recruteur et conclure un processus de recrutement :

- Mieux se connaître pour mieux recruter : identifier son cadre de références
- Identifier les principaux biais cognitifs : les effets de primauté, de récence, de halo, de contraste, de similarité... Comment les déjouer ?
- Prendre des références professionnelles avant de conclure.
- Favoriser une déclusion immédiate : étape fondamentale qui permet au candidat d'exprimer son ressenti ou ses interrogations.
- Vérifier que tous les points ont été abordés : « Avons-nous répondu à toutes vos questions ? ».
- Revalider les inconditionnels (salaire, mobilité, disponibilité) ainsi que donner de la visibilité sur les étapes du recrutement.
- Remercier comme il se soit le candidat en lui assurant qu'il sera recontacté par la suite.
- Annoncer le délai de retour et s'y tenir.
- Rédiger un compte-rendu d'entretien objectif et factuel.
- S'évaluer en tant que recruteur après chaque entretien.

« Les Pleïades » 417 Route Nationale 97 - 83130 LA GARDE
04.94.488.774 - contact@horizonrh.fr - www.horizonrh.fr
SARL au capital de 8 000 € - RCS TOULON 798 704 722 - Code APE 8559 A

Enregistré sous le numéro 93 83 04671 83
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat
L'entreprise est certifiée e-AFAQ Formation professionnelle

Exercice d'application : préparation de sa grille d'entretien
Mise en situation : entraînement à l'entretien : observation vidéo, échange de pratique, synthèse des acquis.

Travaux pratiques :
Mise en situation et simulation d'un entretien de recrutement et de sa conclusion.
Présentation d'exemples de grilles et de comptes-rendus.

« Les Pleïades » 417 Route Nationale 97 - 83130 LA GARDE
04.94.488.774 - contact@horizonrh.fr - www.horizonrh.fr
SARL au capital de 8 000 € - RCS TOULON 798 704 722 - Code APE 8559 A

Enregistré sous le numéro 93 83 04671 83
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat
L'entreprise est certifiée e-AFAQ Formation professionnelle