



Mise à jour du 16 Août 2022

Public :

Responsables et Directeurs de Magasin, Responsables adjoints de Magasin, Premier vendeur

Prérequis :

- Aucun

Modalités et délai d'accès :

- Validation auprès de la DRH
- Questionnaire adressé aux participants 15 jours avant la formation pour connaître leurs attentes
- Inscription à une session programmée au plus tôt selon places disponibles.

Durée :

2h30 en e-learning

1 Jour en présentiel

Tarif :

Formation interne prise en charge par l'employeur

Méthodes mobilisées :

La formation se fait en Blended Learning (phase de e-learning en amont de la phase présentielle)

- Méthodes pédagogiques : apports théoriques et pratiques (cas concrets, exemples d'application)
- Mise à disposition d'un support pédagogique et d'un accès personnel à des e-ressources en ligne
- Des études de cas, exercices et mises en situation pour illustrer les différentes étapes du processus de recrutement
- L'apport d'outils pratiques : fiche profil, grilles d'entretiens, exemples de questions à poser
- Les conseils personnalisés d'une spécialiste des RH

Modalités d'évaluation :

- Mises en situation
- Evaluation des livrables produits
- Evaluation à froid

Documents remis en fin de formation :

- Certificat de Réalisation.

REUSSIR SES RECRUTEMENTS

De l'analyse des besoins à l'intégration des candidats



Contact :

marion.siaud@chaussea.fr

Objectifs opérationnels

A l'issue de la formation, le participant sera capable de :

- Acquérir les fondamentaux du recrutement.
- Anticiper et préciser ses besoins en recrutement.
- Optimiser sa méthodologie par des techniques et des outils adaptés.
- Identifier les différentes étapes du processus de recrutement et gagner en efficacité.
- Sécuriser ses recrutements et garantir la bonne intégration du candidat.

Programme

RECRUTER, UN ACTE STRATÉGIQUE

- › Les enjeux du recrutement
- › Le contexte légal du recrutement
- Analyser les enjeux du recrutement en fonction de chaque acteur (candidat, recruteur, entreprise)*

IDENTIFIER LE BESOIN

- › La notion de compétences
- › Analyser le besoin – poser les bonnes questions pour contextualiser la demande – identifier les différentes composantes du poste et de son environnement
- › Définir précisément le profil recherché sur la base de critères prioritaires

Atelier : 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
- › Formuler son besoin et rédiger l'offre : contenu et cible

Conseils de rédaction d'offre d'emploi - Fiche pratique

PRÉSÉLECTION DES CANDIDATURES

- › Analyser une lettre de motivation et un CV
- › Comment objectiver sa sélection ?

Atelier : trier des CV sur la base d'un poste à pourvoir

L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

- › L'entretien individuel
- › Méthodes complémentaires de sélection : les différents types de tests et autres techniques/outils
- › Méthodologie de l'entretien individuel : standardiser les étapes de l'entretien, poser les bonnes questions, adopter la posture adaptée et écouter activement

Mise en situation d'un entretien de recrutement

Exemple de grille et compte-rendu d'entretien

L'INTÉGRATION DU CANDIDAT OU "ONBOARDING"

- › Moments clés de l'intégration et conditions de réussite
- › Élaborer un parcours d'intégration

Cas pratique : proposer un parcours type d'intégration



Accessibilité :

Chaque apprenant est accompagné grâce une pédagogie de qualité et de proximité.

A ce titre, nos formations sont conçues pour que chaque apprenant en situation de handicap puisse pleinement en bénéficier, et pour prévenir les difficultés relationnelles, organisationnelles ou matérielles qui pourraient être rencontrées.

Dans le cadre de l'analyse des besoins des apprenants et du recueil des attentes, nous demandons aux apprenants qui auraient des besoins spécifiques de nous le signaler afin que nous puissions envisager les mesures nécessaires avec eux.

Contact Référent handicap :

anne-sophie.ritt@chausea.fr

Indicateurs de résultats de la formation ⓘ :

ⓘ *L'organisme de Formation étant nouvel entrant, ces indicateurs seront renseignés à l'issue des premières sessions selon une périodicité semestrielle :*

- Taux de satisfaction à chaud
- Taux de réussite
- Nombre de stagiaires formés

Moyens mis à disposition par XB Academy

Moyens humains :

Formateur interne expérimenté dans le métier.

Moyens techniques :

- Plateforme LMS
- Code d'accès individuel
- Salle de formation équipée