

DÉFINIR LE PROFIL ATTENDU ET LA FICHE DE POSTE -1

2 JOURS (14 HEURES)

La formation « Définir le profil attendu et la fiche de poste » est la première formation d'un volet de 3 formations sur le recrutement. A l'issue de la formation, les apprenants seront en mesure de définir le profil et la fiche de poste adapté aux enjeux du recrutement prévu.

Objectifs pédagogiques

- S'approprier les enjeux du recrutement
- Adopter la posture adéquate en tant qu'acteur RH : rôle, responsabilités, missions
- Développer une vision GPEEC et organisationnelle optimisée
- Adopter une posture de conseil auprès des managers avec une vision globale RH, une vision GPEEC et organisationnelle optimisée
- Appréhender le processus de recrutement

Méthodes pédagogiques

Composante : 20% théorie; 70% pratique, 10% échanges

- Formations ludiques basées sur des ateliers, mises en situation et travaux de groupe
- Un/e formateur/trice en posture de facilitation et d'apport de concepts pour développer vos compétences en situation

Méthode d'évaluation

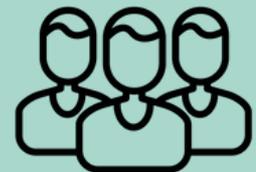
- L'atteinte des objectifs sera évaluée par un quizz d'évaluation des connaissances

Modalités d'accès

- Cette formation est organisée en fonction des demandes avec un minimum de 4 et un maximum de 12 stagiaires

Accessibilité handicap

- Nous consulter au préalable, nous envisagerons l'accès et les adaptations éventuelles.



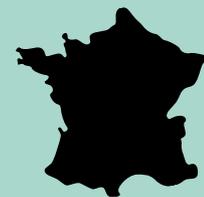
Public :

Tout public



Modalités de formation :

En présentiel ou distanciel



Zone d'accès :

Toutes les régions françaises

Prérequis :

Aucun

DÉFINIR LE PROFIL ATTENDU ET LA FICHE DE POSTE -1

2 JOURS (14 HEURES)

JOUR 1

Module 1 : Adopter la posture adéquate en tant qu'acteur RH (suivant le référentiel compétences)

- Le rôle et responsabilités inhérentes aux acteur RH
- Missions
- Posture à tenir lors de recrutements

Méthodes : animation, exposés interactifs

Module 2 : Analyser nos expériences en matière de recrutement et d'intégration

- Identifier nos points forts
- Identifier nos premières pistes d'amélioration
- S'approprier le contrat de Progrès « techniques de recrutement »

Méthodes : Réflexion, analyse de pratiques

Module 3 : S'approprier les enjeux de la G.P.E.C. et du recrutement en tant qu'acteur RH

- Expérimenter la GPEEC
- Acquérir les bases en GPEEC et identifier les bonnes pratiques
- Utiliser les informations GPEEC disponibles
- Identifier les enjeux du recrutement de la structure concernée
- Se formaliser ou rappeler les objectifs de moyens GPEEC. concernant notre organisation pour répondre aux objectifs stratégiques
- Appréhender et analyser le processus de recrutement et ses différentes étapes au sein de l'organisation concernée
- Lister les conditions de réussite et d'échec d'un recrutement
- Identifier le rôle des différents acteurs en présence (Service RH, managers, collaborateurs) dans le processus de recrutement

Méthodes : exercices, échanges professionnels

DÉFINIR LE PROFIL ATTENDU ET LA FICHE DE POSTE -1

2 JOURS (14 HEURES)

Module 4 : Décrire les grandes étapes d'un recrutement : de l'analyse optimisée à l'intégration réussite de candidat

Méthodes : animation

JOUR 2

Module 5 : Prévenir les discriminations lors d'un recrutement : Être garant durant tout le processus de recrutement et d'intégration

- Définir la notion de discrimination, directe et indirecte
- Identifier les règles en matière de recrutement
- Identifier les risques encourus

Méthodes : Exercices, échanges, exposés interactifs

Module 6 : Définir le processus de sélection des futurs candidats pour objectiver la sélection en synergie avec le manager

- Analyser les besoins du service concerné :
- Rappeler en communication et en techniques d'entretien : Analysons le schéma de communication
- Définir le poste
- Définir le profil en synergie avec le manager :
- Le profil motivationnel (histogramme)
- Le profil de personnalité, notamment le savoir-être et l'intelligence émotionnelle (représentation)
- Les valeurs, notamment les valeurs de service public (descriptif)
- Compétences
- Formation
- Expériences professionnelles
- Compétences et niveau de compétences
- Positionnement du poste dans l'organigramme...
- Définir le processus de sélection des futurs candidats pour objectiver la sélection en synergie avec le manager :
- Processus de sélection : objectifs de ce processus, Méthodes choisis, Tests, Mises en situation

Méthodes : Exercices, mises en situation