

Stratégie : du recrutement de salariés au recrutement de collaborateurs

OBJECTIFS

Être capable d'identifier les axes d'amélioration de la politique de recrutement et d'intégration vers plus d'efficacité et de durabilité.

 **DUREE**
8,00 H

 **ORGANISATION**
Présentiel ou Distanciel
Distanciel : 2X ½ journée

 **PARTICIPANT(s)**
De 4 à 12

A qui s'adresse cette formation ?

Le public de cette formation est salarié, il peut s'agir de membres de la Direction, de Managers ou encore de Gérants. Participant aux instances de décision en matière de GRH.

Prérequis

Bien connaître voire maîtriser les démarches de Gestion des Ressources Humaines, être acteur, participer, avoir des fonctions de décisions dans le domaine.

Modalités pédagogiques

Cette formation vise une prise de conscience sans laquelle le simple outillage serait sans effet.

La méthode est par conséquent active, elle prend appui sur les représentations, sur les échanges d'expériences et de pratique et laisse une large place au débat dans le cadre des apports théoriques et présentation d'outils.

Moyens Techniques et pédagogiques mis en place

- ❖ Diaporama
- ❖ Extraits d'études et rapports
- ❖ Webliographie
- ❖ Outil de recueil de représentations
- ❖ Outil nuage de mots
- ❖ Outil « processus de recrutement »

L'ensemble des supports sera mis à disposition au format numérique via un dossier partagé à distance.

Modalités d'évaluation et de suivi

- ❖ Les pistes d'amélioration et arguments produits individuellement seront évalués avec une grille critériée
- ❖ Une attestation de compétences sera délivrée.

Informations sur l'accessibilité

Les délais d'accès à la formation (durée estimée entre la demande du bénéficiaire et le début de la formation) est dépendante du type de formation, des modalités de financement, ... Les délais d'accès seront envisagés lors d'étude du projet de formation

Handicap et santé

Nos formations sont à priori accessibles à tous. Cependant, en cas de doute nous vous invitons à prendre contact directement avec Laurence Calvas, notre référente handicap. Elle envisagera avec vous les adaptations de la formation en fonction de votre problématique.



CONTENU DE LA FORMATION

0. Positionnement

- ❖ Entretien préalable au démarrage de la formation

1. Objectif : s'investir dans l'action

- ❖ Accueil des participants
- ❖ Présentation de la journée : objectif, contenu, déroulement
- ❖ Présentation des participants

2. Objectif : questionner ses représentations et idées préconçues

- ❖ Recueil et confrontation des représentations « PROBLEMES DE RECRUTEMENT »
- ❖ Analyse collective
- ❖ Débat partage d'expériences

3. Objectif : identifier les attentes et les freins des talents recherchés

- ❖ Présentation débat : évolution des relations au travail post COVID d'une part, selon les générations d'autre part
- ❖ Les éléments essentiels : équilibre des temps, reconnaissance, sens du travail, démarches collaboratives, valeurs de l'entreprise, ...
- ❖ La notion de Marque employeur : partage d'expériences

PAUSE DEJEUNER

4. Objectif : Définir la notion de compétence pour mieux cerner les besoins et formaliser l'offre d'emploi

- ❖ Brainstorming : Quels types de compétences sont généralement recherchées (techniques, relationnelles, autonomie et implication, ...)
- ❖ Présentation de la notion de compétences avec ses 3 axes : Savoir agir, Pouvoir agir et Vouloir agir
- ❖ Comment activer le Pouvoir agir et le Vouloir agir : partage d'expériences

5. Objectif : Identifier les activités, acteurs et outils incontournables d'un processus de recrutement

- ❖ Analyse d'un processus type
- ❖ Mise évidence des 3 étapes clés : l'analyse des besoins de compétences ; la recherche ; l'intégration ; en adéquation avec la politique RH
- ❖ La notion de Marque employeur : partage d'expériences

4. Objectif : Définir la notion de compétence pour mieux cerner les besoins et formaliser l'offre d'emploi

- ❖ Brainstorming : Quels types de compétences sont généralement recherchées (techniques, relationnelles, autonomie et implication, ...)
- ❖ Présentation de la notion de compétences avec ses 3 axes : Savoir agir, Pouvoir agir et Vouloir agir
- ❖ Comment activer le Pouvoir agir et le Vouloir agir : partage d'expériences

5. Objectif : Identifier les activités, acteurs et outils incontournables d'un processus de recrutement

- ❖ Analyse d'un processus type
- ❖ Mise évidence des 3 étapes clés : l'analyse des besoins de compétences ; la recherche ; l'intégration ; en adéquation avec la politique RH
- ❖ La notion de Marque employeur : partage d'expériences

6. Evaluation des acquis

- ❖ Individuellement : identifier et argumenter les pistes d'amélioration du processus de recrutement de votre entreprise
- ❖ Ces améliorations sont-elles réalistes : débat

7. Evaluation de satisfaction à chaud

Eléments de programme

- ❖ Evolution des difficultés de recrutement (résultats d'enquêtes)
- ❖ Evolution des relations au travail post COVID
- ❖ La relation au travail selon les générations
- ❖ Les organisations du travail et leurs évolutions
- ❖ La notion de compétences

POLYSUD CONSEIL SAS

19 rue Saint-Exupéry
ZI de la Lauze
34430 St-Jean-de-Védas
Siren : 813327061 APE 7022Z
Capital de 2.000 €