Annexe 1 au Cadre de réponse - ACM TRANSVERSES
(À fournir par module)

OPCO EP
Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité

Réalités & Projets CONSULTANTS

Intitulé du module :

Recruter efficacement et fidéliser (3 jours)

Programme Jour n°1 :

Identifier le besoin et rédiger une fiche de poste structurée (matin 3h30)

Brise-glace (20 min)
- Présentation des participants et des attentes
- Quiz de positionnement

Les étapes clés du processus de recrutement (30 min)

Étude de cas (40 min)
- Définir le besoin et construire une fiche de poste adaptée
- S'appuyer sur un modèle et l'adapter selon ses spécificités
- Créer son pitch de présentation et celui de l'entreprise

Atelier (30 min)
- Mise à jour d'une fiche de poste avec les participants

Processus d'intégration (30 min)
- Bonnes pratiques et pièges à éviter (préparation de l'accueil, référent)

Simulation (40 min)
- Élaborer un processus de recrutement type *(de la définition du besoin à l'intégration)*

Quiz d'évaluation (20 min)
- Validation des acquis (Kahoot ou papier)

Respecter la législation de non-discrimination (après-midi 3h30)

Les obligations légales en matière de recrutement : Code du travail, jurisprudence (60 min)
- Critères de non-discrimination dans le recrutement :
- Éléments objectifs à retenir (compétences, expérience…)
- Éléments interdits (origine, sexe, âge, orientation sexuelle…)
- Mention obligatoire de la fourchette de salaire *(Directive européenne du 10 mai 2023)*

Étude de cas (30 min)
- Repérer les pratiques discriminatoires
- S'appuyer sur les 26 critères de discrimination selon le défenseur des droits *(https://www.defenseurdesdroits.fr/)*

Objectiver la présélection avec une grille d'évaluation objective (40 min)
- Définir des critères liés au savoir-faire, savoir-être, à la formation
- Se doter d'une grille d'évaluation

Mise en situation (30 min)
- Analyser une offre d'emploi pour repérer les biais de discrimination

Étude de cas (30 min)
- Comment refuser un candidat sans discriminer ?

Quiz d'évaluation (20 min)
- Validation des acquis (Kahoot ou papier)

Objectifs pédagogiques Jour n°1 :

- Comprendre le cycle complet du recrutement : du besoin à l'intégration
- Structurer le processus de recrutement et mettre en place des outils internes
- Connaître les critères de discrimination et respecter la législation
- Appliquer une grille d'évaluation objective pour sécuriser son process et objectiver les décisions

Public visé :

Salarié des entreprises de l'ensemble des branches relevant du champ de l'OPCO EP.

Prérequis :

Néant.

Modalités pédagogiques :

- Quiz de positionnement
- Mise en situation
- Travail en sous-groupe
- Quiz d'évaluation intermédiaire
- Ressource : https://www.defenseurdesdroits.fr/
- Ressource : modèle de fiche de poste
- Ressource : grille d'évaluation
- Ressource : guide de l'intégration
- Ressource : checklist des étapes du processus de recrutement, de conformité des offres d'emploi

Durée de formation :

3 jours soit 21 heures

Réalités & Projets Consultants
Contact : Amandine TUGAL-THEON, Responsable Formation
Mail : formation@realites-et-projets.fr
Tel : 05 33 09 53 04

Intitulé du module :

Recruter efficacement et fidéliser (3 jours)

Programme Jour n°2 :

Stratégie de sourcing et canaux digitaux (matin 3h30)

Brise-glace (10 min)
- Retour sur les attentes

Les différents canaux de sourcing (40 min)
- Cartographie des canaux de sourcing et de leurs cibles : réseaux sociaux (LinkedIn), jobboards (Indeed, Hellowork, Apec, France Travail…), stratégie de cooptation…

Atelier (40 min)
- Bâtir une stratégie de sourcing adapté à un profil cible

Étude de cas (30 min)
- Optimiser la diffusion des offres (réseaux sociaux, LinkedIn, Indeed…)

Utiliser l'IA et le digital dans le sourcing (30 min)
- Comment utiliser ChatGPT dans sa stratégie de recrutement ?

Jeu de rôle (40 min)
- Trouver le bon canal pour un profil atypique

Quiz ludo-pédagogique d'évaluation (20 min)
- Validation des acquis (Kahoot ou papier)

Rédiger une offre d'emploi attractive (après-midi 3h30)

Stratégie de marque employeur dans les annonces (30 min)
- Définition de la marque employeur et son impact sur l'attractivité des annonces
- Les piliers d'une marque employeur forte : valeurs, culture d'entreprise…

Exercice de mise en situation (30 min)
- Rédiger une annonce adaptée à une marque employeur forte
- Eviter les erreurs fréquentes : discours trop institutionnel, manque de clarté, absence d'éléments différenciants.

Adapter le ton et le style d'une annonce en fonction du profil recherché (30 min)
- Pourquoi adapter le ton et le style ? Comprendre les attentes des candidats selon leur profil.
- Les registres de langage : formel, dynamique, décalé, inspirant
- Analyse d'exemples : Comparaison d'annonces pour un même poste, mais avec des tons différents.

Étude de cas (60 min)
- Construire une annonce spécifique à un poste stratégique
- Exemples d'annonces inspirantes : décryptage de bonnes pratiques.

Feedback croisé (40 min)
- Présentation des annonces et discussion collective

Quiz ludo-pédagogique d'évaluation (20 min)
- Validation des acquis (Kahoot ou papier)

Objectifs pédagogiques Jour n°2 :

- Identifier les canaux de recherche adaptés à sa cible pour être efficace et attractif.
- Mettre en place une stratégie multicanal pour être visible.
- Structurer une annonce claire et engageante.
- Adopter les bonnes pratiques en matière de recrutement.
- Valoriser la marque employeur

Public visé :

Salarié des entreprises de l'ensemble des branches relevant du champ de l'OPCO EP.

Prérequis :

Néant.

Modalités pédagogiques :

- Brise-glace
- Echanges collectifs et brainstorming
- Etudes de cas, mises en situation et exercices pratiques
- Ressources : LinkedIn, Indeed, Hellowork, France travail, Apec…
- Ressource : modèle d'offre d'emploi
- Ressource : guide de la marque employeur
- Quiz d'évaluation intermédiaire
- Jeu de rôle
- Adaptation des modèles, création de supports adaptés à son entreprise

Durée de formation :

3 jours soit 21 heures

Réalités & Projets Consultants
Contact : Amandine TUGAL-THEON, Responsable Formation
Mail : formation@realites-et-projets.fr
Tel : 05 33 09 53 04

OPCO EP
Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité

Réalités & Projets CONSULTANTS

Intitulé du module :

Recruter efficacement et fidéliser (3 jours)

Programme Jour n°3 :

Conduire un entretien structuré (matin 3h30)

Brise-glace interactif (10 min)
- Présentation des fondamentaux d'un entretien structuré (déroulé, objectifs, cadre, posture du recruteur…)
- Quiz rapide des bonnes pratiques en entretien (vrai/faux)

Les différents types de questions (30 min)
- Explication des caractéristiques et usages de chaque type de question – ouvertes – fermées… (méthode STAR pour les questions comportementales)
- Étude d'extraits d'entretiens pour identifier les types de questions utilisées et leur efficacité.

Jeu de rôle (40 min)
- Mener un entretien structuré

Techniques de reformulation et d'écoute active (30 min)

Étude de cas (30 min)
- Présentation des principaux biais cognitifs en recrutement *(effet de halo, biais de confirmation, biais d'affinité, effet de récence, etc.).*
- Repérer les biais dans un entretien

Simulation / jeu de rôle (60 min)
- Mener un entretien avec grille d'évaluation + analyse et axes de progrès à retenir

Quiz ludo-pédagogique d'évaluation (20 min)
- Validation des acquis (kahoot ou papier)

Fidéliser et accompagner les collaborateurs (après-midi 3h30)

Introduction (10 min)
- Rôle clé de l'intégration dans la fidélisation, présentation des bonnes pratiques d'intégration

Les facteurs de fidélisation (30 min)
- Présentation des leviers de fidélisation *(motivation intrinsèque et extrinsèque, rôle du management, reconnaissance…)*
- Travail en groupe : chaque équipe identifie un facteur de fidélisation et illustre comment l'appliquer concrètement.

Étude de cas (40 min)
- Construire une stratégie de fidélisation : présentation des différentes stratégies *(mobilité interne, avantages sociaux…)*

Plan de suivi à 30/60/90 jours (30 min)
- Présentation des objectifs et bonnes pratiques d'un suivi structuré (points réguliers, feedback, plan d'intégration).

Élaboration d'un plan de développement des compétences (30 min)
- Présentation des principes du développement des compétences

Simulation / jeu de rôle (40 min)
- Animer un entretien de suivi + analyse et axes de progrès

Quiz ludo-pédagogique d'évaluation des acquis (10 min)

Partage d'un élément clé retenu par chaque participant (10 min)

Evaluation « à chaud » de la formation (10 min)

Objectifs pédagogiques Jour n°3 :

- Conduire un entretien de recrutement efficace.
- Poser des questions pertinentes (ouvertes, fermées, comportementales).
- Gérer les biais cognitifs dans l'évaluation.
- Mettre en place une stratégie de fidélisation.
- Suivre l'intégration des nouveaux collaborateurs
- Créer un plan de développement des compétences

Public visé :

Salarié des entreprises de l'ensemble des branches relevant du champ de l'OPCO EP.

Prérequis :

Néant.

Modalités pédagogiques :

- Brise-glace
- Apport théorique
- Jeu de rôle, mise en situation
- Création d'outils ressources
- Vidéos
- Ressource : modèle de suivi d'intégration et plan de fidélisation
- Ressource : guide de développement des compétences, des questions types et de reformulation
- Ressource : grille d'évaluation d'entretien
- Quiz d'évaluation des acquis
- Questionnaire à chaud

Durée de formation :

3 jours soit 21 heures

Réalités & Projets Consultants
Contact : Amandine TUGAL-THEON, Responsable Formation
Mail : formation@realites-et-projets.fr
Tel : 05 33 09 53 04