

# STRATÉGIE : DU RECRUTEMENT DE SALARIÉS AU RECRUTEMENT DE COLLABORATEURS

## Contenu pédagogique

Questionner ses représentations et idées préconçues : recueil et confrontation des représentations « PROBLEMES DE RECRUTEMENT »

Identifier les attentes et les freins des talents recherchés :

- L'évolution des relations au travail post COVID, selon les générations
- Les éléments essentiels : équilibre des temps, reconnaissance, sens du travail, démarches collaboratives, valeurs de l'entreprise, ...
- La notion de Marque employeur

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

- Les types de compétences généralement recherchées (techniques, relationnelles, autonomie et implication, ...)
- La notion de compétences et ses 3 axes : Savoir agir, Pouvoir agir et Vouloir agir
- Comment activer le Pouvoir agir et le Vouloir agir

Identifier les activités, acteurs et outils incontournables d'un processus de recrutement

- Analyse d'un processus type
- Mise évidence des 3 étapes clés : analyse des besoins de compétences, recherche, intégration
- La notion de Marque employeur

### ▼ OBJECTIF

Identifier les axes d'amélioration de la politique de recrutement et d'intégration vers plus d'efficacité et de durabilité

### ▼ PUBLIC CONCERNÉ

Salariés des entreprises relevant du champ de l'OPCO EP

### ▼ PRÉREQUIS

Aucun

### ▼ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Méthode active, prenant appui sur les représentations, les échanges d'expériences et de pratiques en laissant une large place au débat dans le cadre des apports théoriques et présentation d'outils.

### ▼ DURÉE