



## Les techniques de recrutement

*Objectifs de la formation* ➤ Accroître de manière significative le succès des recrutements internes ou externes  
➤ Garantir des profils adaptés aux exigences des services

*Durée/Dates* 2 jours, soit 14 heures, dates à déterminer

*Coût* A déterminer

*Lieu* A déterminer

*Méthodes et moyens* Apports conceptuels, méthodologiques et pratiques.  
Tests psychologiques et auto-diagnostics. Etude et expérimentation de nombreux outils de précision des compétences recherchées, de recrutement et d'intégration.  
Nombreux échanges d'expériences avec les participants. Jeux de rôle.  
Remise en exploitation du PAP (Plan d'Action Personnalisé).

*Contenu*

### I) LES BESOINS

- ◆ Prendre en compte la culture et les valeurs de l'entreprise
- ◆ Déterminer les besoins et attentes du service
- ◆ Recruter dans une approche prévisionnelle
- ◆ Définir la fonction et le profil de personnalité
- ◆ Déterminer les compétences recherchées

### II) LA RECHERCHE

- ◆ Rédiger l'annonce
- ◆ Déterminer le choix de diffusion et la planification, exploiter internet
- ◆ Préciser ses attentes sur la forme des candidatures
- ◆ Respecter la législation

### III) LA PRE-SELECTION

- ◆ Gérer les flux de candidatures et les sollicitations
- ◆ Analyser les lettres de motivation et les CV
- ◆ Déterminer un tri sélectif
- ◆ Utiliser des grilles d'aide à la pré-sélection

### IV) LES DIFFERENTS OUTILS DE SELECTION

- ◆ Connaître les différents outils de sélection envisageables (tests psychotechniques, grilles, questionnaires métier, mises en situation...)
- ◆ Déterminer les apports respectifs
- ◆ Retenir et concevoir les outils les plus adaptés

### V) LES ENTRETIENS

- ◆ Déterminer la durée et les étapes des entretiens
- ◆ Assurer la logistique de la mise en œuvre des entretiens
- ◆ Répartir les rôles entre les différents recruteurs
- ◆ Adopter la bonne attitude envers chaque candidat
- ◆ Faire émerger et recueillir les informations utiles
- ◆ Connaître les limites, pièges et leviers de l'entretien



## Les techniques de recrutement

### **VI) L'ANALYSE ET LE CHOIX**

- ◆ Savoir rédiger une synthèse
- ◆ Analyser les aptitudes et le potentiel de chaque candidat
- ◆ Déterminer l'adéquation la plus pertinente
- ◆ Eviter les tentations du recruteur
- ◆ Informer les candidats du choix retenu

### **VII) LES SPECIFICITES DU RECRUTEMENT INTERNE**

- ◆ Diffuser l'annonce en interne
- ◆ Retenir les candidatures internes
- ◆ Mener les entretiens de sélection
- ◆ Communiquer sur les choix retenus
- ◆ Gérer l'après sélection

### **VIII) L'INTEGRATION AU SEIN DU SERVICE**

- ◆ Exploiter pleinement la période d'essai
- ◆ Favoriser le transfert de compétences
- ◆ Concevoir des outils de contrôle de l'activité
- ◆ Recueillir le ressenti de l'entourage direct