



20 % des recrutements se soldent par un échec. Des erreurs de casting coûteuses notamment pour les petites entreprises.

Mais par où Commencer ?

- Comment évaluer précisément votre besoin ?
- Quel est le profil du candidat recherché ?
- Comment rédiger une annonce efficace ?

Autant de questions déterminantes pour un recrutement réussi.
Embaucher un collaborateur ne s'improvise pas.

VOUS SOUHAITEZ :

- Être aidé dans la définition de votre besoin
- Mettre en valeur l'attractivité de votre entreprise
- Evaluer objectivement des candidats
- Limiter les risques et le coût du recrutement.

L'institut pour le Développement des Compétences se propose d'accompagner votre entreprise dans son recrutement interne et/ou externe, enjeux essentiels de la fonction RH. En effet, le succès ou l'échec de cette étape a souvent des impacts importants pour l'entreprise.

Reconnu pour son approche de terrain et la personnalisation de ses actions, l'IDC porte votre réflexion et vous conseille sur l'ensemble de ce processus de recrutement : de sa construction à sa mise en œuvre, à la prise de décision finale.





Objectifs

- Recruter un nouveau collaborateur motivé :
 - répondant aux besoins en compétences,
 - capable de s'adapter à la culture et l'organisation de l'entreprise
 - capable de s'intégrer aux équipes

En étant soutenu et accompagné dans chacune des étapes clés d'un recrutement :

- Détecter
- Communiquer
- Evaluer
- Analyser
- Choisir et Intégrer

Durée

- A définir

Moyens et méthode

- Formalisation de points intermédiaires
- Co-conduite d'entretien avec un expert psychologue du travail
- Outils d'aide à la décision / Matrice décisionnelle
- Grille d'évaluation et guide d'entretien
- Création de mises en situations professionnelles sur mesures adaptées à l'entreprise et au poste
- Tests de personnalité, test profil managérial... sélectionnés en fonction des besoins d'évaluation
- Rapport d'évaluation communiquant les résultats des tests remis à l'entreprise

Contenu

COMPRÉHENSION DU CONTEXTE, DES ENJEUX DU RECRUTEMENT

- *Prise de connaissance de l'entreprise, de sa culture, de ses valeurs*
- *Prise de connaissance du besoin*
- *Etablissement d'un retro planning couvrant l'ensemble du recrutement*

DÉFINITION DU BESOIN ET DU PROFIL DU CANDIDAT

- *Définition du poste à pourvoir*
- *Détection des compétences techniques et comportementales au regard des missions identifiées*
- *Formalisation du profil du candidat recherché*

COMMUNICATION ET DIFFUSION

- *Rédaction d'une offre d'emploi visant à attirer les candidats*
- *Choix des canaux de diffusion et mobilisation des réseaux*

PRÉ SÉLECTION ET ÉVALUATION DES CANDIDATS

- *Evaluation objective et méthodique des candidats selon un process facilitant la prise de décision*
- *Co-réalisation d'entretien d'embauche pour favoriser les échanges de points de vue*
- *Mises en situation professionnelle construits sur-mesure et Passation de tests définis en fonction des besoins*

AIDE À LA PRISE DE DÉCISION

- *Formalisation d'un support de synthèse par candidat*
- *avec matrice décisionnelle*

CONSEIL À L'INTÉGRATION