
Programme de Formation

Savoir recruter : une compétence stratégique pour le manager (Version étendue)

Organisation

Durée : 14 heures

Mode d'organisation : Mixte

Contenu pédagogique



Public visé

Cette formation s'adresse aux managers débutants et expérimentés. Elle est conçue pour tous les managers opérationnels qui sont amenés à recruter pour leurs équipes, quel que soit le secteur d'activité, leur fonction ou leur niveau de responsabilité au sein de l'entreprise.



Objectifs pédagogiques

À l'issue de cette formation, les participants maîtriseront l'ensemble du processus de recrutement, depuis la définition du besoin jusqu'à l'intégration réussie du collaborateur. Ils apprendront à **exprimer leurs besoins avec justesse**, à **contribuer activement au sourcing**, et à **mobiliser les premiers leviers d'attractivité** pour renforcer leur impact auprès des candidats.

Ils sauront également **conduire des entretiens structurés et conformes au cadre légal**, tout en adoptant une posture éthique et responsable. Enfin, ils développeront les réflexes nécessaires pour **accueillir efficacement leurs nouveaux collaborateurs**, favorisant ainsi une intégration fluide, durable et porteuse d'engagement.



Description

Dans un marché du travail complexe où les profils et les parcours sont de plus en plus hétérogènes, cette formation dédiée aux managers propose une approche du recrutement à la fois pragmatique et originale, notamment par le biais du duo **Matrice CAPA + Entretien Adaptatif**.

Contenu de la formation

1. Le rôle du manager dans le recrutement et les conditions de succès
 - Identifier le rôle stratégique et essentiel du manager dans le processus de recrutement.
 - Comprendre les responsabilités clés associées à cette fonction.
 - Découvrir les sept conditions fondamentales pour réussir ses embauches et instaurer une démarche de recrutement performante et durable.
2. Définir et exprimer son besoin en recrutement
 - Découvrir et utiliser la **Matrice CAPA**, un outil original croisant compétences et environnement (culture, outils, marché...).
 - Définir avec précision les besoins de recrutement pour sécuriser les futures embauches.
 - Clarifier son besoin en évitant le « mythe du profil idéal » et en privilégiant une approche fondée sur les compétences et l'adaptabilité.
 - Acquérir les outils nécessaires pour préqualifier un profil avec discernement et pertinence.
3. Sourcing et recherche de talents
 - Comprendre les enjeux du sourcing et la place des managers dans cette étape clé.
 - Identifier les canaux de recherche les plus efficaces, notamment **LinkedIn** et les **offres d'emploi**

- ciblées.**
 - Apprendre à interroger LinkedIn et à rédiger des offres d'emploi attractives pour toucher des profils variés et prometteurs.
 - Développer une approche proactive et qualitative de la recherche de talents.
- 4. Incarner la marque employeur et développer son personal branding
 - Comprendre les principes et la portée de la marque employeur.
 - Apprendre à l'incarner à travers son comportement, son discours et ses interactions avec les candidats.
 - Développer son **personal branding** afin de renforcer son attractivité, sa crédibilité et son influence dans le recrutement.
 - Contribuer activement à l'image de l'entreprise en tant qu'ambassadeur du projet collectif.
- 5. L'Entretien Adaptatif
 - Apprendre à **préqualifier les CV** et à structurer les entretiens selon le positionnement du candidat sur la **Matrice CAPA**.
 - Maîtriser la **conduite de l'Entretien Adaptatif**, une méthode centrée sur la projection dynamique et la coévaluation.
 - Évaluer les **soft skills** et la **motivation** des candidats à travers l'échange sur leur capacité à combler les écarts identifiés.
 - Garantir un recrutement éthique, objectif et non discriminant, tout en instaurant une relation de coresponsabilité avec le candidat.
- 6. Accueil et onboarding
 - Comprendre les enjeux stratégiques de l'intégration pour la réussite du recrutement.
 - Élaborer un **plan d'intégration** aligné sur les besoins identifiés et les spécificités du poste.
 - Apprendre à suivre et à piloter la **période d'essai** pour en faire un véritable levier de performance.
 - Sécuriser l'onboarding afin d'accélérer l'engagement et la montée en compétence du nouveau collaborateur.



Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun pré-requis.



Modalités pédagogiques

- Apports formateur.
- Réflexions collectives et individuelles.
- Ateliers et/ou cas pratiques et/ou mises en situation.



Moyens et supports pédagogiques

- Des formateurs expérimentés et passionnés.
- Supports de formation et/ou fiches pédagogiques.



Modalités d'évaluation et de suivi

- Diagnostique individuel.
- Débriefing des mises en situation.
- Questionnement et/ou Quizz.
- Auto-positionnement pré et post-formation.
- Evaluation de la satisfaction et remise d'une attestation de réalisation en fin de formation.



Informations sur l'accessibilité

La formation est accessible aux personnes en situation de handicap.