CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

Le HUB formation & compétences
Loire-Atlantique - Mayenne - Maine et Loire - Sarthe - Vendée
www.formation.paysdelaloire.cci.fr

NOUVEAUTÉ PRÉSENTIEL

Ressources humaines

Réf : 303RH10

Conduire un recrutement : de l'analyse du besoin à l'intégration du collaborateur

3 jours (21h)
Ajouté le 20/02/2025 – Modifié le 23/03/2026

1320€ Net de taxe

Optimisez vos recrutements avec une approche stratégique : de la définition des besoins à l'intégration du candidat, maîtrisez chaque étape pour attirer, sélectionner et fidéliser

Objectifs

- Maîtriser le processus de recrutement et son organisation
- Sélectionner efficacement les candidats en s'appuyant sur des méthodes adaptées
- Faciliter l'intégration du nouveau collaborateur dans l'entreprise

Compétences visées

- Définir et formaliser un besoin de recrutement
- Mettre en oeuvre une stratégie de recherche et de sélection des candidats
- Assurer l'intégration d'un nouveau collaborateur

Public

Dirigeant, manager, adjoint de direction, RRH, assistant RH, toute personne amenée à réaliser des recrutements dans l'entreprise

Prérequis : Aucun
Accessibilité: Formation ouverte aux personnes en situation de handicap : un référent handicap étudiera les adaptations pouvant être mises en place pour vous permettre de suivre la formation.
Délais d'accès : L'accès à la formation est soumis au délai d'acceptation des financeurs et du temps de traitement de la demande : de 7 jours à 2 mois selon le mode financement.

Programme

Préparation et organisation du processus de recrutement

Recruter aujourd'hui : les nouveaux enjeux d'une politique du recrutement

Prendre conscience de la place du recrutement dans l'entreprise

CCI LE MANS SARTHE
Le Mans, Formation Continue
02 43 21 58 12

CCI MAINE-ET-LOIRE
Angers, Cholet, Saumur
02 41 20 49 59

CCI NANTES ST-NAZAIRE
Saint-Herblain, Saint-Nazaire
02 40 44 42 42

CCI VENDÉE
La Roche sur Yon
02 51 45 32 89

NOUVEAUTÉ PRÉSENTIEL

Ressources humaines

Réf : 303RH10

Conduire un recrutement : de l'analyse du besoin à l'intégration du collaborateur

Identifier difficultés de recrutement : situation du marché du travail, départs massifs ...
Prendre en compte les attentes des différentes générations sur le marché du travail
Recruter dans une approche prévisionnelle

Analyser le besoin en recrutement de l'entreprise
Etablir un cahier des charges en identifiant les compétences recherchées (savoir-faire, savoir-être)
Réalise un benchmark et positionner le salaire
Rédiger une fiche de poste

Etablir le profil type du candidat recherché
Hiérarchiser les critères de choix en cohérence avec les compétences attendues

Rédiger l'offre d'emploi en tenant comptes des spécificités et de avantages distinctifs de la marque employeur
Identifier les mentions obligatoires
Respecter les critères de non-discrimination
Valoriser sa marque employeur pour rédiger une offre attractive

Les étapes de recherche et de sélection des candidats
Déterminer les modalités de recrutement adéquates à mettre en œuvre au regard du profil recherché, en identifiant les sources et canaux d'obtention de candidatures
Identifier les canaux les pertinents job boards et réseaux sociaux
Sourcer les candidats par approche directe
Favoriser l'émergence de candidatures inclusives
Réaliser un sourcing interne
Mobilise les dispositifs publics de l'emploi préalables au recrutement en cas de défaut de compétences

Evaluer les profils de candidats potentiels
Mettre en place un tableau de bord de suivi et de sélection
Décrypter un CV et en faire une analyse critique
Compléter les informations par une recherche sur les réseau sociaux professionnel
Organiser des modes alternatifs de présélection des candidatures (mise en situation, serious game, hackaton, entretien vidéo...)
Présélectionner les candidats en adéquation avec les exigences du poste

Réaliser un entretien de recrutement

NOUVEAUTÉ PRÉSENTIEL

Ressources humaines

Réf : 303RH10

Conduire un recrutement : de l'analyse du besoin à l'intégration du collaborateur

Adopter une posture ouverte pour faciliter un échange authentique avec le candidat
Choisir le mode d'entretien adapté
Préparer son entretien (questions génériques et questions spécifiques liées au candidat)
Conduire l'entretien, poser les questions pertinentes
Valoriser sa marque employeur dans l'entretien
Analyser les réponses du candidat
Evaluer la motivation du candidat
Aborder les aspects logistiques de la candidature (disponibilité, salaire, contrôle de références)
Rédiger une synthèse de la candidature

Opérer le choix du candidat à recruter en concertation avec les acteurs internes concernés
Identifier les critères objectifs de sélection au regard de la stratégie de l'entreprise et du potentiel du candidat
Identifier les biais cognitifs qui pourraient interférer dans le choix du candidat
Réaliser un contrôle de référence
Choisir le candidat et établir une proposition d'embauche
Informer les candidats non-retenus

Préparer ou participer à l'intégration du candidat recruté dans son nouvel environnement de travail
Etablir un plan d'intégration
Présenter l'entreprise et ses valeurs
Présenter le poste, ses tâches et les responsabilités
Présenter des différents services et des personnes clés

Aménager le poste de travail le cas échéant
Solliciter les acteurs internes concernés (référent handicap, préventeur…)
Mobilier les acteurs externes (Agefiph, FIFPH…)

Etablir un suivi du nouveau collaborateur et prévoir les formations associées
Former sur les processus et les procédures de l'entreprise
Former sur les outils et les technologies utilisés par l'entreprise
Évaluer les compétences et le potentiel de développement du nouvel employé
Suivre et de soutenir le nouvel employé tout au long de son intégration

NOUVEAUTÉ PRÉSENTIEL

Ressources humaines

Réf : 303RH10

Conduire un recrutement : de l'analyse du besoin à l'intégration du collaborateur

Dates & lieux

22, 28 et 29 mai 2026
La Roche sur Yon
1320.00

01, 02, 15, 16 octobre 2026
Angers
1320.00

Nous consulter pour les dates
Le Mans
1320.00

Les points forts

Une offre riche et diversifiée de plus de 300 formations sur des thématiques très ciblées. Une équipe à votre écoute pour vous accompagner dans la réalisation de vos projets formation !

Retrouvez tous nos indicateurs de satisfaction et de performance sur nos pages centres de formation.

Modalités pédagogiques

Le formateur apporte non seulement des notions théoriques mais également un accompagnement des stagiaires vers l'acquisition des compétences et leur validation par la pratique.

De ce fait, le déroulement des formations inclut des travaux : en sous-groupes, de préparation d'exposés, de mises en situation, des exercices d'application, des ateliers de travail.

Équipe pédagogique : Les formateurs CCI FORMATION sont sélectionnés en cohérence avec les méthodes pédagogiques que nous encourageons. Ils sont référencés sur la base de leur expertise dans leur domaine d'intervention et leur capacité à partager leur expérience au travers de solutions concrètes et opérationnelles.
Méthodes : Les CCI des Pays de la Loire vous accueillent en proximité dans leurs établissements de formation. Nos équipements, conçus pour répondre à l'ensemble des thématiques de formation proposées, offrent un cadre d'apprentissage agréable, performant et stimulant.Découvrez sur nos pages centres de formation, la présentation détaillée de nos infrastructures et équipementsLes CCI Pays de la Loire sont équipées de la plateforme m@formation, dont l'objectif est d'améliorer l'expérience apprenante de nos stagiaires et d'enrichir nos formations en présentiel.Un accès personnalisé aux documents administratifs et pédagogiquesUne ergonomie simple et adaptéeDes parcours conçus avec des modalités synchrones et asynchrones

NOUVEAUTÉ PRÉSENTIEL

Ressources humaines

Réf : 303RH10

Conduire un recrutement : de l'analyse du besoin à l'intégration du collaborateur

Validation/Certification

Un positionnement est réalisé en début de formation.A l'issue de la formation, les acquis de connaissances du participant seront évalués au regard des objectifs de la formation (QCM – quizz – mise en situation ...).Une attestation de fin de formation pourra être remise au stagiaire à l'issue de la formation.