

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

Identifier difficultés de recrutement : situation du marché du travail, départs massifs ...

Prendre en compte les attentes des différentes générations sur le marché du travail

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

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

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

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
Informers 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 (réfèrent handicap, préventeur...)
Mobiliser 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



Dates & lieux

 22, 28 et 29 mai 2026

 La Roche sur Yon

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

€ 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 équipements. Les CCI Pays de la Loire sont équipées de la plateforme m@formation.paysdelaloire.cci.fr, 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 pédagogiques. Une ergonomie simple et adaptée. Des parcours conçus avec des modalités synchrones et asynchrones.

Validation/Certification

Un positionnement est réalisé en début de formation. À 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.