RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

DABM
GIP FCIP
ACADÉMIE DE CRÉTEIL

RH : RECRUTEMENT ET INTEGRATION D'UN NOUVEAU COLLABORATEUR

PUBLIC VISÉ

Salarié(e)s

Plan de développement des compétences

DUREE

Durée moyenne : contenus et durées individualisés.

Durée de formation : 14 heures

Durée hebdomadaire moyenne : 7h / semaine

DATES PREVISIONNELLES

Session ouverte toute l'année.

LIEUX DE FORMATION

DABM

Créteil

12, rue Georges Enesco

94025 Créteil

Site accessible aux personnes en situation de handicap

CONTACT

DABM

Catherine Morillon

Tél : 06 14 39 82 90

dabm@ac-creteil.fr

Référent handicap :

Catherine Morillon

Consulter notre Politique Handicap

TARIFS

Prix tarif public maximum :
Forfait parcours mixte :
2 500,00 €.

Organisme non soumis à la TVA.

Voir nos conditions générales de ventes

FINANCEMENTS

Type de financement :

Plan de développement des compétences

CODES

NSF : 315

Formacode : 33003

Code Rome : M1503

OBJECTIFS

Maîtriser les différentes étapes du recrutement jusqu'à l'intégration du salarié.

PRE-REQUIS

Toute personne ayant une fonction hiérarchique et impliquée dans le recrutement et/ou l'intégration d'un collaborateur.
Niveau d'entrée : sans niveau spécifique

MODALITES D'ADMISSION ET DE RECRUTEMENT

Contactez le DABM pour une étude personnalisée de votre demande et la prise de rendez-vous.

MODALITES PEDAGOGIQUES

Alternance d'apports théoriques, de mises en situaiton, d'études de cas concrets.
Remise de fiches pratiques et de sites internet utiles.
Déontologie : nos équipes s'engagent à respecter scrupuleusement la déontologie liée à ce type de prestations :
- le consentement du bénéficiaire
- le respect de la vie privée et le secret professionnel.

Elles s'interdisent tout jugement de valeur, tant sur les personnes que sur le fonctionnement des organisations.
Cours du jour
Période de formation en entreprise.
Formation individualisée mixte : cours en présentiel, activités en ligne tutorées (FAD), accompagnement personnalisé.

CONTENUS

LES METHODES DE RECRUTEMENT

- Exposé des différentes techniques de recrutement, de leurs avantages et de leurs limites
- Définition du circuit du processus de recrutement établi dans l'entreprise

LES DIFFERENTES PHASES DU RECRUTEMENT

- Analyse du besoin
- Clarifier le poste à pourvoir : activités, tâches, environnement, et évolution prévisible
- Identifier la culture et les valeurs de l'entreprise
- Etablir le profil recherché : compétences, personnalité et niveau de formation

L'annonce

- Identification des vecteurs (internes et externes) les plus efficaces, en fonction du poste recherché
- § Rédaction de l'annonce en regard de la réglementation de base, et des précautions à prendre notamment en matière de discrimination
- Validation de l'opérationnel

Préparation de l'entretien

- Tri des CV à partir de grilles de sélection
- Convocations Conduite des entretiens
- La mise en place des bonnes conditions d'entretien
- Repérage de ses propres attitudes et de leurs incidences

VALIDATION

- attestation des acquis de formation niveau : sans

SUITE DE PARCOURS ET DEBOUCHES

Chargé.e et responsable recrutement.