



Recruteur(se) Expert(e)

Prérequis et profil des participant(e)s :

Être un(e) recruteur(se) expérimenté(e) (3 ans minimum en situation régulière de recrutement) ou avoir suivi la formation « Les Fondements du recrutement responsable » depuis au moins 18 mois.

Dans ce cadre, toute personne désireuse d'asseoir son expertise de recrutement et sa posture d'expert/conseil auprès de sa Direction et de l'ensemble de la ligne managériale de son entreprise.

Nombre de participant(e)s :

De 1 à 8 personnes en intra entreprise et en présentiel.

Objectifs :

A l'issue de la formation, le/la participant(e) est capable de :

- Démontrer son expertise de recrutement en multipliant et diversifiant ses approches, ses outils et ses pratiques au quotidien.
- Accompagner et faire progresser les Managers dans leurs démarches de recrutement
- Maîtriser les dispositifs d'aide à l'embauche en intégrant une réflexion « Ingénierie de Parcours » dans ses recrutements.
- Donner à son entreprise une image positive, dynamique, performante et responsable.

Durée :

2 jours soit 14 heures collectives en présentiel. De 8h30 à 12h30 et de 14h00 à 17h00.

Points forts :

Cette formation propose, par une approche basée sur des expériences et des exemples divers de recrutement expert, de transposer les méthodes et outils « responsables » à des situations de travail des participant(e)s, actuelles ou à venir. Elle amène chacun(e) des participant(e)s à s'interroger puis définir et s'approprier une posture d'expert / formateur / conseil auprès, entre autres, de la ligne managériale de son entreprise.



Modalités :

La formation se déroule en intra entreprise pour le premier semestre 2022 sur toute la France Métropolitaine. Les dates d'intervention sont définies en concertation avec l'entreprise concernée.

Des dates en inter entreprise vous seront proposées à partir de septembre 2022. Contactez-nous pour plus de précisions : contact@pfaperspectives.fr

La formation peut se dérouler au sein des locaux de votre entreprise, dans des locaux loués pour l'occasion par votre entreprise ou vous pouvez également nous contacter pour bénéficier de nos avantages de location « Mouratoglou Hôtel » : 3350 Route des Dolines – 06410 BIOT SOPHIA ANTIPOLIS. Ladite salle de formation est accessible à toute personne en situation de handicap.

Le détail de nos procédures d'accueil en formation des personnes en situation de handicap est disponible sur notre site internet : www.pfaperspectives.fr.

Cette formation peut être adaptée en termes de durée, d'objectifs et de contenu selon vos besoins. N'hésitez pas à nous contacter et à nous faire part de vos attentes.

Délais d'accès :

Un délai minimum de 3 semaines est nécessaire entre votre demande et la mise en œuvre de la prestation.

Formateur :

Franck Pinaud, Dirigeant de PFA Perspectives. 20 années d'expérience en ressources humaines plus particulièrement dans les domaines du recrutement et de l'ingénierie de la formation et de parcours. Franck a plus de 4500 heures d'animation de formation à son actif.

Votre investissement :

1 Participant(e) : 900 euros HT, soit 450 euros HT par jour.

2 à 4 Participant(e)s : 2000 euros HT, soit 1000 euros HT par jour.

5 à 8 Participant(e)s : 3000 euros HT, soit 1500 euros HT par jour.

Contact :

Franck PINAUD, contact@pfaperspectives.fr, ou par téléphone au 06 26 76 90 03.



Financement :

Cette formation peut être prise en charge en tout ou partie par votre OPCO.

La convention co-signée ainsi que le programme vous sont remis avant le début de la formation et les feuilles d'épargne ainsi que la facture vous seront transmises au terme de la formation. N'hésitez pas à nous contacter pour travailler ensemble au financement optimum et au montage des dossiers de prise en charge de cette opération.

Méthodes, moyens pédagogiques et modes d'évaluation :

- La salle de formation sise 3350 Route des Dolines – 06410 BIOT SOPHIA ANTIPOLIS est équipée d'un vidéo projecteur et d'un paperboard. Le déroulé de la formation est accompagné de diaporamas.
- La formation est rythmée par des mises en situation au travers de cas pratiques, de partages d'expériences, d'autodiagnosics, le feedback du groupe.
- Modalités d'évaluation : Un questionnaire d'évaluation des connaissances est remis en début de formation à chaque participant(e).

Un contrôle de compréhension et d'acquisition est assuré régulièrement tout au long du stage via des questionnaires oraux intégrant des mises en situation ainsi qu'en fin de journée. Un rappel est systématiquement effectué en début de journée suivante sur les sujets précédents.

Un questionnaire d'évaluation des connaissances est enfin remis aux participant(e)s en fin de formation afin de mesurer l'atteinte des objectifs au terme de celle-ci.

Au terme de la formation, et après évaluation de tous ces éléments par le formateur, une attestation d'assiduité et de fin de formation est transmise à votre entreprise pour chaque participant dans les 72 heures, précisant, au regard des évaluations détaillées ci-dessus, si les compétences associées à cette action sont : « Maitrisées », « Acquisées » ou « En cours d'acquisition ».

- Également en fin de formation, l'intervenant réalise un tour de table durant lequel un bilan individuel et collectif est effectué. Un questionnaire d'évaluation de la qualité de la formation comprenant l'animation, le programme, l'atteinte des objectifs, est remis à chaque participant(e) pour une évaluation à chaud.
- Une évaluation à froid est effectuée par email auprès des participant(e)s, trois mois après la fin de la formation, afin de mesurer les bénéfices de la formation en application quotidienne ainsi que l'évolution des compétences.



Parallèlement, une évaluation à froid est effectuée, dans le même temps, par email auprès du/des managers des participants, afin de mesurer auprès de ces derniers leur évaluation de l'évolution des compétences de leur collaborateur(trice).

PROGRAMME

JOUR 1

La mission de recruteur(se) au sein de l'entreprise

- La responsabilité du/de la recruteur(se).
- Comment aborder un recrutement en Expert(e) ?
- Être efficace, attractif et recruter la/le meilleur(e).

La boîte à outils et les talents du/de la recruteur(se)

- Éviter les réflexes routiniers, s'intéresser et s'interroger.
- Les annonces Web ... mais encore ?
- L'entretien individuel ... mais encore ?
- La synthèse ou comment valoriser son travail auprès des Managers et de sa hiérarchie.
- Suivre son process de recrutement jusqu'au bout.

JOUR 2

De l'expertise à la pédagogie

- Le devoir d'accompagnement des managers.
- Se positionner comme créateur(trice) de valeur au sein de son entreprise.

Le réflexe ingénierie de parcours

- Inventaire des dispositifs en vigueur à ce jour.
- Connaître et appliquer les dispositifs d'aide à l'embauche.
- Où commencent et où s'arrêtent inclusion, diversité et non-discrimination ?
- Développer et entretenir mes réseaux, mes contacts et rester informé(e) des évolutions réglementaires.



SATISFACTION

Le score de satisfaction tient compte des évaluations à chaud, à froid et de l'appréciation par les participant(e)s et leurs managers de l'évolution de leurs compétences.

Ce score est mis à jour tous les 3 mois et tient compte des évaluations des 18 derniers mois.

Dernière mise à jour	26/02/2022
Nombre de Participants	
Satisfaction moyenne à chaud	/10
Satisfaction moyenne à froid participant(e) (M+3)	/10
Satisfaction évolution des compétences Manager (M+3)	/10