

PROGRAMME DE FORMATION

« AMÉLIORER LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT ET LA MARQUE EMPLOYEUR DE L'ENTREPRISE »



PUBLIC : Managers, RH, chargé(e) de recrutement

PRÉ-REQUIS : Aucun



OBJECTIFS DE FORMATION

Améliorer la politique diversité et la marque employeur de l'entreprise

Améliorer ses pratiques de recrutement dans le respect de l'égalité de traitement prévu par l'Art. L.1131-2 du code du travail et de la Loi Egalité citoyenne du 28/02/2017

Rappel : Les entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que celles spécialisées en recrutement, doivent former à la non-discrimination à l'embauche leurs salariés chargés des missions de recrutement tous les 5 ans

Attirer, recruter et réussir l'intégration des générations X Y Z



DURÉE ET HORAIRES : 14h – De 9h à 12h30 et de 14h à 17h30



OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Améliorer ses pratiques de recrutement dans le respect de l'égalité de traitement (J1)

Attirer, recruter et réussir l'intégration des générations X, Y, Z (J2)



DATE(S) : En intra : Nous consulter - Le délai d'accès à nos formations est de 2 à 4 semaines selon le financement.



LIEU : Inter : Village by CA - 3 rue Louis de Broglie - 56000 VANNES - Intra : Dans vos locaux / Nos locaux sont accessibles et adaptés pour les personnes en situation de handicap.



TARIF

Intra : Nous consulter

Possibilité de financement auprès de votre Opco



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques éclairés par des situations concrètes
Méthodes essentiellement actives, à partir de la pratique des participants
Utilisation du jeu pédagogique ©Ludik'RH, des cartes ©keski



MOYENS PÉDAGOGIQUES

Formation dispensée dans une salle équipée d'un vidéoprojecteur et d'un paperboard et/ou tableau blanc
Remise d'un support de formation et de documents de travail, modèles à réinvestir



INTERVENANT(E)(S)

formateur spécialisé en management, RH



PROGRAMME DÉTAILLÉ DE LA FORMATION

✓ RECRUTER DANS LE RESPECT DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT (JOURNÉE 1)

✓ Égalité de traitement et politique de diversité

Constats et chiffres clés
Pratiques existantes

✓ Connaître la réglementation en vigueur et les risques encourus

Que dit la Loi ? Les différentes formes de discrimination
Les risques encourus, jurisprudence

✓ Les actions correctives et préventives

Améliorer le processus de recrutement
Identifier des critères de présélection, avec une attitude non discriminante
Communiquer, multiplier ses vecteurs de communication
Choisir le(s) candidat(s) de la façon la plus objective possible

✓ S'entraîner à la conduite de l'entretien dans une posture adaptée

Faire face à ses représentations, ses préjugés
Conduire les entretiens
Travailler sa posture, questionnements et écoute active
Identifier ses compétences, savoir-être, degré de motivation

✓ **Améliorer ses pratiques, définir un plan d'action**

Analyser ses besoins

Définir un plan d'action individuel/collectif

✓ **ATTIRER, RECRUTER ET FAVORISER L'INTEGRATION DES GENERATIONS X, Y, Z (JOURNEE 2)**

✓ **Prendre en compte les évolutions de la société**

Etude des évolutions économiques et sociales

Impacts sur les individus et tendances générationnelles

Mesure des leviers de motivation des actifs (intergénérationnels X Y Z...)

✓ **Analyse de pratiques RH et marque employeur**

Analyse du processus de recrutement,

L'expérience "candidat", "collaborateur "

Les éléments clés de la marque employeur

✓ **Actions concrètes pour améliorer la marque employeur de l'entreprise**

Identifier Ses valeurs, ses messages clés

Préparer les supports de communication attractifs et cohérents

Actions favorisant l'intégration dans l'entreprise, dans les équipes

✓ **Améliorer ses pratiques, définir un plan d'action**

S'adapter, créer, innover

Définir un plan d'action individuel/collectif



MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation à chaud remise à la fin de la journée

Evaluation à froid remise 3 mois après la formation