

Piloter les recrutements et attirer les talents

Date et durée
Code formation : GRHR001FR Durée : 2 jours Nombre d'heures : 14 heures
Description
Dans un contexte de guerre des talents, le recrutement n'est plus une fonction support, mais un levier stratégique. Face à des candidats aux attentes changeantes, la performance de l'entreprise dépend de sa capacité à attirer et sélectionner les bons profils de manière éthique et efficace. Cette formation de 2 jours offre une approche complète du pilotage du recrutement. Vous apprendrez à articuler la planification des besoins (cartographie des compétences) avec la stratégie globale, à valoriser votre marque employeur et à maîtriser les techniques de sélection éthique, comme l'entretien comportemental (BEI). L'accent est mis sur la posture du recruteur : vous apprendrez à identifier et déjouer les biais cognitifs et à promouvoir activement la diversité. Vous repartirez avec les outils pour piloter la performance (KPIs) et mener un management responsable des talents.
Objectifs
À l'issue de cette formation, vous atteindrez les objectifs de compétences suivants : • élaborer une planification des ressources humaines (GPEC, plan de recrutement) alignée sur la stratégie de l'entreprise (vision, mission, valeurs) ; • structurer un processus de recrutement de la définition du besoin (fiche de poste) au sourcing (vivier, marque employeur), garantissant la diversité des profils ; • conduire des entretiens comportementaux structurés (BEI - Behavioral Event Interview) pour évaluer les compétences et le potentiel au-delà du CV ; • identifier et déjouer les biais cognitifs (effet de halo, clonage) pour adopter une posture de recruteur éthique et inclusive ; • mettre en place des indicateurs de performance (KPIs) pour piloter le dispositif de recrutement (coût, délais, Yield Ratio, et satisfaction).
Points forts
• Recrutement stratégique : vous apprendrez à lier la GPEC et le plan de recrutement à la vision stratégique de l'entreprise. • Maîtrise du BEI : vous vous entraînerez à l'entretien comportemental structuré (BEI), la méthode la plus fiable pour évaluer les compétences réelles et le potentiel. • Anti-Biais & Diversité : vous saurez identifier les biais cognitifs (clonage, halo) et adopter une posture éthique pour garantir un processus de sélection inclusif. • Pilotage par les KPIs : vous construirez un tableau de bord de recrutement (coût par embauche, délais, Yield Ratio) pour mesurer la performance et ajuster votre stratégie.

Modalités d'évaluation
Travaux Pratiques Etude de cas
Pré-requis
<i>Suivre cette formation nécessite les prérequis suivants :</i> • Expérience professionnelle : une première expérience en gestion des ressources humaines ou en management d'équipe est souhaitable. • Connaissances de base : aucune compétence technique n'est exigée, mais une connaissance du fonctionnement global de l'entreprise facilitera l'appropriation des concepts stratégiques.
Public
<i>Cette formation s'adresse aux professionnels impliqués dans la stratégie d'acquisition et de sélection des talents. Le public inclut notamment :</i> • les responsables RH et recrutement qui doivent structurer le processus et piloter la performance de l'acquisition des talents ; • les HR Business Partners (HRBP) qui accompagnent les managers dans la définition des besoins et le choix des candidats ; • les managers d'équipe impliqués dans les recrutements et souhaitant professionnaliser leurs techniques d'entretien et d'évaluation ; • les dirigeants de PME qui souhaitent structurer leurs pratiques RH pour attirer et fidéliser les talents.
Programme
Module 1 : définir la vision stratégique du recrutement • L'analyse du lien entre la vision, la mission, les valeurs de l'entreprise et le plan stratégique RH. • La définition du rôle stratégique du HR Business Partner (HRBP) dans l'acquisition des talents. • L'identification des facteurs internes et externes (marché, concurrence) qui influencent la planification RH. Module 2 : planifier les effectifs (GPEC) • L'application des étapes de la planification (analyse stratégique, évaluation du personnel, identification des écarts, définition des besoins). • L'analyse des facteurs clés de pilotage (disponibilité, potentiel, turnover, absentéisme). Étude de cas • Analyser un cas (ex: Banque Union Afrique) pour établir des prévisions d'effectifs et un plan de recrutement 2025-2026. Module 3 : recruter efficacement (attirer les talents) • La distinction entre le recrutement (attirer) et la sélection (choisir). • L'élaboration du vivier de candidats et la valorisation de la marque employeur. • Le choix des sources de recrutement (internes, externes, digitales) et des statuts d'emploi (CDI, CDD, portage...). • Le calcul du coût de recrutement (interne, externe, intégration). • La définition des indicateurs d'attraction (Yield ratio, diversité, inclusion).

Module 4 : sélectionner les bons candidats (évaluer et choisir)

- La structuration du processus de sélection (tri CV, tests, entretiens).
- L'évaluation de la fiabilité, de la validité et de la pertinence des tests de sélection.
- La prévention des biais cognitifs et la promotion de la diversité.
- La conduite éthique de la vérification des références et de la communication avec les candidats.

Mise en situation

- Préparer et conduire un entretien comportemental structuré (BEI) pour évaluer des compétences précises.

Module 5 : piloter l'amélioration continue du recrutement

- L'analyse des indicateurs de performance (taux de conversion, coût, délais, satisfaction).
- L'utilisation de la cartographie des compétences pour ajuster les besoins.
- L'identification des tendances actuelles : e-recrutement, réseaux sociaux, IA, cooptation et mobilité interne.

Travaux pratiques

- Construire un tableau de bord de recrutement (KPIs) pour suivre l'efficacité du processus.