

# Optimiser et professionnaliser ses recrutements: de la définition du besoin à l'intégration

Ressources Humaines (RH), Santé Sécurité au Travail - 2025

## La formation en résumé

Un recrutement réussi est un enjeu majeur pour les petites et moyennes entreprises (TPE/PME), où chaque nouvelle embauche a un impact direct sur la performance de l'équipe et l'entreprise. Une étude de **Manpower** en 2023 a révélé que 71 % des DRH ont déjà fait une erreur de recrutement, or un recrutement raté coûte entre 30 000 € et 150 000 € selon le poste. Cette formation vous permettra de maîtriser chaque étape du processus de recrutement, de la définition du besoin à l'intégration, en passant par la sélection et l'évaluation des candidats. En deux jours, vous apprendrez à analyser vos besoins en recrutement, à optimiser vos stratégies de sourcing et à structurer vos entretiens pour choisir le candidat idéal. Vous découvrirez également comment fidéliser vos collaborateurs dès leur arrivée grâce à un onboarding efficace et personnalisé.

Vous pourrez aussi retrouver ce module dans un cycle de formations certifiant RH 2025 également consultable sur notre site Internet:

[Cycle de formations certifiant Professionnaliser son recrutement : recruter et intégrer efficacement des collaborateurs](#)

### Objectifs :

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Associer la stratégie RH à la stratégie de l'entreprise pour définir un besoin en recrutement adapté
- Analyser les informations pertinentes pour décrire le poste et le profil du candidat recherché
- Identifier les modes de sourcing appropriés, y compris les outils traditionnels, le Web 2.0 et l'intelligence artificielle
- Appliquer le cadre légal de la non-discrimination en recrutement
- Interroger et analyser ses pratiques de recrutement pour déjouer les mécanismes conscients et inconscients de discrimination
- Définir des critères de présélection et analyser les CV pour identifier les profils en adéquation avec le poste
- Effectuer la présélection des candidats à l'aide d'entretiens téléphoniques, lettres de motivation, tests, etc.
- Structurer l'entretien de recrutement en suivant les cinq phases clés (méthode STAR et autres)
- Définir un plan d'intégration efficace pour le nouveau salarié, en respectant les procédures d'embauche

### Participants :

Cette formation s'adresse aux dirigeants de TPE/PME, Professionnels RH et Managers impliqués dans le recrutement. Vous repartirez avec des outils concrets pour optimiser vos recrutements et minimiser les erreurs coûteuses.

### Prérequis :

Cette formation ne nécessite aucun prérequis sauf si elle est suivie dans le cadre d'un cycle certifiant (nous consulter).

**1 395 €**

(non assujetti à la TVA)  
Formation pouvant être éligible au CPF sous conditions (nous consulter)



**14 heures**



**2 jours**



Mise en pratique



Accès micro learning / mobile learning inclus



Mises en situation



Appartient au(x) cycle(s) :

Cycle de formations certifiant Professionnaliser son recrutement: recruter et intégrer efficacement des collaborateurs

## Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 24/03, 25/03
- 05/06, 06/06
- 15/09, 16/09
- 17/11, 18/11

## Le contenu

## Définir son besoin et optimiser sa stratégie de sourcing

- Associer la stratégie de l'entreprise à la stratégie RH de recrutement
- Recenser et analyser les informations pertinentes afin de décrire le poste et le profil de candidat
- Associer les modes à la matrice « pénurie / budget ou temps » et monter un plan de sourcing adapté
- Mener un brief de poste
- Définir les critères de sélection qui permettront d'identifier les candidats en adéquation avec le poste
- Identifier les modes de sourcing adaptés à son objectif : outils traditionnels et outils Web 2.0, Intelligence Artificielle
- Etre en mesure de produire: une fiche de poste (en s'appuyant sur l'analyse du besoin), le profil du candidat recherché et un choix argumenté des modalités de recrutement

## Recrutement et non-discrimination

- S'approprier le cadre légal
- Comprendre les mécanismes conscients et inconscients de la discrimination
- Interroger ses pratiques et celles de l'entreprise

## Identifier et présélectionner les candidats

- Définir les critères de présélection
- Identifier les bons profils sur les CVthèques
- Analyser les CV
- Réaliser la présélection des candidats par différents moyens (entretiens téléphoniques, lettre de motivation, tests...)
- Etre en mesure de produire: une fiche ou grille d'analyse de plusieurs CV et de pré-sélection argumentée des candidats

## Savoir mener un entretien de recrutement

- Les 5 phases de l'entretien et leurs objectifs (Méthode STAR et autres méthodes)
- Les pièges du recruteur et les moyens de les déjouer
- Utilité de préparer son entretien
- Réussir l'étape d'accueil du candidat
- Développer le questionnement et l'écoute active
- Le cône de la découverte d'un candidat
- Apprendre à mieux cerner les informations en vérifiant la véracité et la pertinence
- Valoriser la présentation du poste et de l'entreprise
- Savoir conclure l'entretien
- Valoriser les profils des candidats retenus auprès de sa Direction et des autres parties prenantes (managers, etc.)
- Effectuer un feed-back aux candidats: positifs ou négatifs
- Etre en mesure de produire et d'utiliser une grille d'analyse et d'entretien efficace (aide à la prise de décision)

## Les différents outils d'évaluation du candidat

- Les tests de personnalité et les tests métiers
- Le contrôle de référence

## Les modalités d'une intégration réussie (onboarding)

- Définir les conditions indispensables à l'accueil du salarié
- Veiller au respect des procédures d'embauche (externes et internes)
- Formaliser les temps nécessaires pour favoriser l'intégration du nouveau salarié
- Connaître des bonnes pratiques pour chaque phase de l'intégration
- Faire de l'intégration la première phase d'une expérience collaborateur positive
- Etre en mesure de produire: un plan d'intégration du candidat recruté ainsi qu'un livret d'accueil du nouvel embauché

# Moyens pédagogiques et d'encadrement

## **Moyens pédagogiques et d'encadrement :**

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Pédagogie active : Echanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 3 à 12 participants maximum.

Formation animée par un de nos formateurs experts de son domaine et sélectionné selon un processus qualité certifié. Les formateurs sont accompagnés par notre pôle pédagogique intégré « [Agir et Apprendre](#) ». Parcours du formateur disponible sur simple demande.

## **Suivi et évaluation de la formation :**

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations... Qui feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

Retrouvez les modalités de la certification pouvant être associée à cette formation [en cliquant ici](#)

