

COMMENT RECRUTER, MOTIVER ET FIDELISER MES SALARIES

Domaine : Social et gestion des ressources humaines

Thème : Management et Ressources Humaines

Formacode : 33054 - 33003

Durée en heures et en jour : 14 heures - 2 jours

Modalité de la formation : Présentiel – Intra ou inter-entreprises

Public cible : Toute personne en charge du recrutement et du management

Nombre de personnes min et max : Intra 1 à 10 personnes, inter : 4 à 12 personnes

Prérequis : Encadrer une équipe – Être amené à pourvoir un besoin en compétences

Objectifs :

- Savoir rédiger et rendre attractive son offre d'emploi
- Connaître les canaux de diffusion de son offre et mettre en place les différentes étapes du recrutement
- Maîtriser les techniques de base de la communication interpersonnelle pour conduire efficacement les entretiens de sélection et choisir en toute objectivité, pour animer son équipe au quotidien
- Connaître et utiliser les leviers de la motivation du personnel
- Maîtriser les techniques de fidélisation du personnel

Contenu pédagogique :

1- Recruter et intégrer

Analyser le besoin de recrutement - Rédiger le profil de poste : cerner les compétences inhérentes au poste : savoir-être, savoir-faire, les contraintes contextuelles ...

Rédiger l'annonce et choisir les sources de candidatures (Recrutement interne ou externe ?, réseaux sociaux, cabinets, annonces, candidatures spontanées)

Organiser la session de recrutement : Convoquer, accueillir, Formaliser ses supports d'entretien

Revisiter le mécanisme de la communication interpersonnelle (verbal, non verbal, para-verbal

Préparer et conduire l'entretien de recrutement: S'approprier une méthodologie de conduite d'entretien. Adapter sa posture (mettre en confiance, observer, analyser le comportement et les réponses d'un candidat)

Les obligations légales

Choisir le type d'entretien : individuel, collectif, téléphonique, plusieurs recruteurs...

Sélection des candidats : Formaliser ses outils d'aide au choix sur la base d'éléments factuels (grille de recrutement)

Intégrer le(s) candidat(s) : Accueillir, présenter et suivre le candidat durant sa période d'essai. Opter pour le confier à un « parrain »

Evaluer durant et à la fin de la période d'essai

2- Motiver ses salariés

Prendre en compte les besoins individuels et repérer les leviers de motivation de ses collaborateurs

Fixer des objectifs SMART

Acquérir le réflexe de stimulation par la reconnaissance

Célébrer les réussites personnelles et collectives

Impliquer les collaborateurs dans les périodes de changement pour les rendre acteurs

Favoriser l'initiative et l'expression, donner du feed-back

3- Fidéliser ses salariés

Augmenter sa capacité d'écoute et son empathie pour comprendre les attentes et les objectifs de ses salariés

Instaurer des relations « gagnant-gagnant » pour créer un climat de confiance grâce à l'A.T

Développer une identité collective (travail sur les valeurs)

Pratiquer la délégation et définir le rôle de chacun

Equipe pédagogique

Consultante-formatrice en RH et Management titulaire d'un Master en Gestion des RH, plus de 15 ans d'expérience en contextes variés

Modalités techniques, pédagogiques et d'encadrement :

1. Modalités techniques : supports pédagogiques, ordinateur et vidéoprojecteur, visuels, paperboard. Un livret synthétique de la formation et des documents annexes seront remis aux participants au format papier et/ou numérique.
2. Modalités pédagogiques : Présentations et explications du formateur. Echanges avec les participants. Pédagogie participative. Mise en situation par des jeux de rôles, découverte, expérimentation. Réflexion sur ses pratiques, identification des problématiques, plan d'action réaliste après formation.
3. Modalités d'encadrement : le formateur transmet des bases théoriques, accompagne les travaux individuels et de groupe, évalue la compréhension en cours de formation, réalise des ajustements.

Modalité d'évaluation de l'appréciation des participants

Une fiche d'appréciation est remplie par chaque participant en fin de formation pour évaluer leur niveau de satisfaction.

Modalités d'évaluation des connaissances :

L'évaluation des connaissances individuelles est réalisée

- en début de formation par un QCM,
- pendant la formation lors d'exercices pratiques, de jeux de rôle
- à l'issue de la formation par un QCM.