

Recruter dans l'artisanat

ENJEUX

Optimiser l'attractivité de son entreprise auprès de candidats à l'embauche dans une entreprise artisanale.

Inscrire le recrutement dans une démarche raisonnée et stratégique en activant l'ensemble des leviers disponibles.

Mener des entretiens d'embauche efficaces en appliquant des outils et des méthodes et optimiser les phases d'intégration des nouveaux employés.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Intégrer les spécificités des nouvelles générations ;
- Décrire son entreprise, ses valeurs et ses spécificités en 2 minutes face à un candidat ;
- Communiquer ses valeurs et son identité sur la page d'accueil du site Internet de l'entreprise ;
- Appliquer une approche stratégique pour anticiper les besoins en recrutement ;
- Activer l'ensemble des supports et canaux adaptés dans les phases de recrutement ;
- Rédiger des annonces de recrutement efficaces ;
- Utiliser les différentes grilles pour évaluer et décider lors d'entretiens d'embauche ;
- Utiliser le questionnement en entretien afin d'évaluer des compétences et des comportements ;
- Rédiger et utiliser un livret d'accueil dans les phases d'intégration de nouveaux employés.

PUBLIC

Responsables d'entreprises du bâtiment. Chef d'équipe ou de chantier. Responsables des ressources humaines

PRE-REQUIS

Aucun

METHODES

- Apports du formateur ;
- Pédagogie active et positive ;
- Rédaction de pitches ;
- Exercices de mise en situation ;
- Rédaction d'offres d'emplois ;
- Utilisation des différentes grilles d'évaluation et référentiels ;
- Préparation d'une trame de livret d'accueil.

ANIMATION

Formateur spécialisé ayant fait l'objet d'une qualification de l'ARFAB Bretagne.

A PREVOIR / A NOTER

Clé USB (certains supports de formation peuvent être remis sous format numérique).

PROGRAMME : 3 jours (21 heures)

JOUR 1 : Améliorer l'attractivité de son entreprise pour mieux recruter

- Appréhender l'image des entreprises artisanales du bâtiment (préjugés sur l'activité).
- Comprendre et attirer les nouvelles générations « millénaire », « Z » ou « Y »
- Utiliser les actions développement durable et RSE comme leviers
- Définir l'ADN de son entreprise : ses valeurs, sa culture, ses spécificités. Valoriser l'outil de travail / La marque employeur
- Construire un pitch à son image et en faire une vitrine
- Vendre le « qui sommes-nous ? »
- Maîtriser sa réputation et son e-réputation : Comment communiquer l'image de son entreprise sur différents supports ? Quelle image peut-on passer juste en quelques secondes de présentation ?

JOUR 2 : Structurer son recrutement et utiliser les nouvelles sources de recherche

- Anticiper et analyser ses besoins pour accompagner les perspectives de l'entreprise (GPEC). Pour quels postes, pour quels objectifs, face à quelles contraintes ?
- Définir des fiches de poste : la base du référentiel : Quels contenus, pour quels postes ? Quelle cohérence avec l'évolution de l'environnement de l'entreprise et de la demande des clients ?
- Utiliser différents vecteurs et canaux de diffusion, au-delà des petites annonces
- Utiliser la totalité de son réseau (institutionnel, privé...) : Appréhender l'étendue des relais possibles pour une offre d'emploi en termes de contacts, de supports et de moyens de diffusion.
- Rédiger des annonces percutantes et attractives : Quels sont les éléments qui feront la différence avec une autre entreprise ? Quels termes seront les plus efficaces ?
- Activer le parrainage : Comment s'appuyer sur des personnes qui peuvent encourager des candidats à rejoindre une entreprise
- Recourir à l'intérim ? L'apprentissage ?
- Donner leur chance aux talents motivés mais sans diplômes ?

JOUR 3 : De l'entretien de recrutement à l'intégration de nouveaux collaborateurs

Se préparer :

- Présélection sur CV et LM : grille de lecture et méthodologie de choix des candidatures à partir de critères objectifs et subjectifs
- Connaître les étapes clé d'un entretien réussi
- Identifier les thèmes à aborder au cours de l'entretien
- Le cadre légal, les règles de non-discrimination à l'embauche

Mener l'entretien et choisir un candidat :

- Les questions à poser, les techniques de questionnement et de reformulation
- Traiter avec efficacité différents types d'objections en entretien
- Valoriser l'ensemble de la rémunération
- Évaluer les intérêts et la motivation des candidats
- Négocier : les techniques de base
- Mesurer les compétences techniques et comportementales par rapport aux attentes
- Choisir un candidat à travers une trame d'entretien et d'évaluation

Intégrer :

- Intégrer efficacement un nouveau salarié
- Transmettre un livret d'accueil bâtiment, les EPI, fiches d'instruction des machines
- Repérer les indicateurs clés de réussite.

SUIVI

Feuilles d'émargement collectives contre signées par le formateur et attestation de formation - Fiche d'évaluation de la formation renseignée par chaque stagiaire. Remise d'un fascicule support de travail et de ressources réglementaires.

PROCHAINES SESSIONS : nous consulter
PRIX : 630 € NT