

Recrutement : de la définition du besoin à l'intégration

Ressources Humaines - 2026

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.

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 parcours certifiant (nous consulter).

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

1 985 €

(non assujetti à la TVA)



21 heures



3 jours



Mise en pratique



Parcours / Cycle



Mises en situation



Accès Mobile learning



Appartient au(x) cycle(s) :

PARCOURS CERTIFIANT RH - RECRUTEMENT :
contribuer au recrutement et à l'intégration des
collaborateurs - RNCP

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 27/04, 28/04, 29/04
- 01/07, 02/07, 03/07
- 30/11, 01/12, 02/12

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

Formation 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.

