

## 02

## Conduire des entretiens d'embauche

## Fiche technique

## Secteurs

Tous secteurs

## Public

Directeurs et fonctions RH de structures de moins de 50 salariés concernés par la problématique

## Durée

3 jours

## Organisme de formation

➔ SUD MANAGEMENT

## Lieux &amp; dates

## ➔ Groupe 1

## NIORT - Annulé

Le 14 décembre 2021

+ Les 10 &amp; 11 jan. 2022

+ Le 1er février 2022

## ➔ Groupe 2

## LIMOGES - Annulé

Le 16 décembre 2021

+ Du 6 jan. 2022 au 7 déc. 2021

+ Le 19 janvier 2022

## ➔ Groupe 3

## BORDEAUX - Annulé

Le 20 décembre 2021

+ Les 13 &amp; 14 jan. 2022

+ Le 9 février 2022

## ➔ Groupe 4

## SALIES-DE-BEARN - Annulé

Le 21 décembre 2021

+ Les 17 &amp; 18 jan. 2022

+ Le 7 février 2022

## ➔ Groupe 5

## 100 % digital

Le 3 mars 2022

+ Le 8 mars 2022

+ Le 11 mars 2022

+ Le 22 mars 2022

## ➔ Groupe 6

## BORDEAUX - ANNULE

Le 6 mars 2023

+ Les 16 &amp; 17 mars 2023

+ Le 24 avril 2023

## ➔ Groupe 7

## LIMOGES - ANNULE

Le 30 mars 2023

## Contexte

En Nouvelle Aquitaine, le Besoin de Main d'œuvre (B.M.O.) 2020 a mis en exergue que 9% des projets de recrutements concernent le secteur Sanitaire, Social et Médico-Social. Selon une étude de la DARES publiée en Juillet 2019, 20% des recrutements des professionnels assurant des soins aux personnes, ont été jugés comme « difficiles » par les employeurs. Le secteur fait face à une typologie d'emploi proposés spécifique, à des enjeux démographiques, et à une évolution de ses métiers.

Les professionnels de la fonction R.H. doivent de ce fait faire face à de nouveaux enjeux, afin d'anticiper et de mettre en œuvre une démarche de Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences efficiente. Anticiper les évolutions démographiques et de compétences des collaborateurs, trouver les ressources humaines adéquates, déployer des parcours d'évolution/professionnalisation/mobilité interne afin de stabiliser les équipes, et développer les compétences des salariés pour répondre aux évolutions des pathologies prises en charge.

Au sein des structures de moins de 50 salariés, les professionnels qui occupent la fonction R.H. ont le plus souvent des missions très polyvalentes, et sont soit des personnes dédiées à la fonction RH, soit des dirigeants dont le volet RH fait partie intégrantes des missions. Avec le turn-over et la pénurie de « talents » qui existent dans le secteur social, le médico-social et le sanitaire, il est essentiel que les personnes recrutées soient rapidement opérationnelles et qu'elles puissent être intégrées durablement dans les équipes.

La stratégie de recrutement et d'intégration des collaborateurs est donc primordiale pour garantir le bon fonctionnement des structures, et la continuité de la prise en charge qualitative des résidents/patients/bénéficiaires.

## Objectifs

- ➔ Comprendre les enjeux, les étapes clefs, et le cadre légal d'un processus de recrutement réussi ;
- ➔ Concevoir et formaliser une fiche de poste qui servira de base pour la sélection des candidatures et l'intégration du candidat retenu ;
- ➔ Rédiger et diffuser de façon pertinente une offre d'emploi adaptée au besoin, conforme au cadre légal, et attractive ;
- ➔ Identifier les critères de sélection à mesurer en amont selon les profils des candidats, les prioriser (grille d'entretien) ;
- ➔ Identifier les étapes clés de l'entretien et comprendre la posture adaptée du recruteur ;
- ➔ Conduire les entretiens de recrutement de manière structurée et structurante pour l'établissement et pour le candidat dans un rapport « gagnant-gagnant » (pour l'établissement, l'équipe, le candidat) ;
- ➔ Revisiter le mécanisme de la communication, communication verbale, non verbale,

+ Les 24 & 25 avr. 2023  
+ Le 10 mai 2023

### 👉 Groupe 8

#### PAU - ANNULE

Le 5 avril 2023

+ Les 27 & 28 avr. 2023

+ Le 11 mai 2023

### 👉 Groupe 9

#### NIORT ou ANGOULEME - ANNULE

Le 25 mai 2023

+ Les 8 & 9 juin 2023

+ Le 13 juin 2023

### Interlocuteur Opcos Santé

Sabrina TOULON

[formationscollectivesNA@opco-sante.fr](mailto:formationscollectivesNA@opco-sante.fr)

0556008510

perception et interprétation : identifier le cadre de référence, le modèle du monde du candidat -comportements, stratégies, croyances, valeurs ; Objectivité et relationnel ;

👉 Choisir a forme contractuelle adaptée au besoin ;

👉 Rédiger un contrat de travail conforme.

### Prérequis

Pas de prérequis

### Contenu

#### Séquence 1 : Méthode et outils fondamentaux pour un recrutement réussi (DISTANCIEL)

##### Définition et cadre du processus de recrutement

Identifier les étapes clefs d'un processus de recrutement

Cadre législatif du processus de recrutement

##### Initier le processus de recrutement

Analyser le besoin de recrutement, et le formaliser par la fiche de poste

L'offre d'emploi : un outil de communication

Les différents canaux de « sourcing »

Recruter sur les Réseaux Sociaux

Présélectionner efficacement des candidats pour optimiser le nombre et la durée des entretiens physiques

#### Séquence 2 : Les préférences comportementales : identifier les besoins des personnes, les besoins des équipes (PRESENTIEL)

Comprendre les préférences comportementales

Projeter un individu au sein de son équipe

#### Séquence 3 : Le déroulé de l'entretien d'embauche : posture de « recruteur » (PRESENTIEL)

Conduire l'entretien de recrutement (étapes, outils..)

Questionner efficacement le candidat

#### Séquence 4 : Rédiger un contrat de travail conforme au cadre légal (DISTANCIEL)

Qu'est-ce qu'un contrat de travail ?

Les différentes formes du contrat de travail. Pourquoi privilégier la forme écrite ?

Les différents types de contrat de travail et leurs spécificités

Les règles à respecter pour rédiger un contrat de travail conforme.