

Réussir ses recrutements en Groupement d'Employeurs : de l'analyse du besoin à l'intégration durable des salariés

Pour qui ?

- Administrateurs et responsables de GE
- Responsables RH ou chargés de recrutement dans un GE

Prérequis

Aucun

Moyens pédagogiques et techniques

- Formation en distanciel combinant une pédagogie active d'appropriation des apports théoriques et des séquences pratiques notamment par des :
- Analyses de documents
 - Cas concrets
 - Exercices

Evaluation et satisfaction

- Evaluation des acquis des compétences par un questionnaire au cours de la formation
- Evaluation de la satisfaction de la formation et du formateur par un questionnaire à l'issue de la formation
- Suivi des présences et remise d'un certificat individuel de réalisation de formation

La formation répond aux dispositions de l'article L.6313-2 du Code du travail et peut à ce titre être prise en charge par l'OPCO au titre du plan de développement des compétences.

Contacts

- Pédagogique | Nadia ROUHAUD
- Administratif | Johanna PAIN
- Référent handicap | Céline GUIGNARD

formation@crge.com
0549882557



Durée : 7h



À distance

Adhérent : 500 €

Net de taxe par stagiaire

Non adhérent : 650 €

Net de taxe par stagiaire

Description

Le recrutement est une fonction stratégique pour les Groupements d'Employeurs, qui doivent répondre aux besoins de leurs adhérents dans un contexte de tensions sur le marché de l'emploi et de diversification des compétences recherchées.

De l'analyse du besoin à l'intégration du salarié, chaque étape du processus de recrutement nécessite des méthodes, des outils et une connaissance des spécificités des GE : emplois partagés, pluralité des adhérents, contraintes organisationnelles et cadre juridique.

Cette formation en 2 modules propose une approche concrète et opérationnelle permettant de maîtriser l'ensemble des étapes du recrutement, depuis la définition du besoin jusqu'à l'intégration du salarié. Animée par une responsable développement, spécialisée en RH au sein d'un Groupement d'Employeurs, elle s'appuie sur des situations réelles, des outils directement réutilisables et des retours d'expérience issus du terrain.

Objectifs pédagogiques et compétences visées

Être capable de :

- Analyser le besoin en recrutement et définir le profil recherché en lien avec les besoins des adhérents.
- Rédiger une fiche de poste et une offre d'emploi attractives en mobilisant les outils adaptés, notamment l'intelligence artificielle.
- Construire une stratégie de sourcing et sélectionner les canaux de recrutement les plus pertinents.
- Préqualifier les candidatures et conduire un entretien de recrutement structuré.
- Évaluer les compétences, les aptitudes et les motivations des candidats à l'aide d'outils et de méthodes adaptés.
- Élaborer une grille d'évaluation, rédiger un compte rendu d'entretien objectif et argumenter un choix de recrutement.
- Organiser l'intégration et le suivi d'un salarié partagé en tenant compte des spécificités des Groupements d'Employeurs.
- Identifier les principales obligations administratives, juridiques et conventionnelles liées au recrutement et à l'intégration des salariés en Groupement d'Employeurs.

Programme

Module 1 (3h30) – LES FONDAMENTAUX DU RECRUTEMENT : DE L'ANALYSE DU BESOIN AU SOURCING EFFICACE

1- Introduction : Comprendre le contexte du recrutement et ses enjeux

- Enjeux du recrutement dans les GE
- Sécurisation des pratiques : Cadre juridique du recrutement : non-discrimination, RGPD, CNIL...

2- Définition du besoin et élaboration de la fiche de poste

- Analyse des besoins de l'entreprise : les questions clés pour un bon référentiel
- Identification des compétences et profils recherchés : compétences souhaitables vs compétences indispensables
- Rédaction d'une fiche de poste claire et attractive adaptée au contexte GE
- l'IA : un outil d'aide à la rédaction

Défis : Offre d'emploi catastrophe et bataille de prompts

3- Stratégie de sourcing et attraction des candidats

- Optimisation des ressources existantes (BDD)
- Rédaction d'annonces efficaces et attractives
- Canaux de diffusion (réseaux GE, job boards, réseaux sociaux, partenariats locaux, ATS)
- Maîtriser ses outils de sourcing : canaux et partenaires spécifiques

Exercice pratique : « Cherchez l'erreur »

4- Évaluation des candidats

- Tri des candidatures
- Pré-sélection en entretien téléphonique : check-list des prérequis

Evaluation

Module 2 (3h30) – L'ART DE RECRUTER, EVALUER, CONVAINCRE ET INTEGRER DURABLEMENT

1 - Entretien de recrutement :

- Adapter son ton et créer une connexion avec le candidat
- Détecter les signaux faibles
- Structurer son entretien (compétences, aptitudes, motivations)
- Tests et mises en situation professionnelle
- Validation des contraintes multi-employeurs dans l'évaluation
- Contrôle de références

Atelier ludique : "Le candidat mystère »

2- Sélectionner et argumenter

- Rédiger ses comptes rendus d'entretien avec objectivité et éthique
- Élaborer une short-list et un argumentaire clair
- Construire une grille d'évaluation



3- Intégration et suivi des salariés partagés

- Processus d'intégration dans les différentes entreprises membres
- Gestion des plannings et du temps de travail partagé
- Suivi et accompagnement du salarié
- Contrats de travail spécifiques aux GE
- Obligations légales et conventions collectives
- Gestion administrative (déclarations, paie, formation)

Atelier : Le parcours salarié sans faute

Conclusion

- Points clés à retenir : les tips du bon recruteur
- Challenge final : "Les 10 commandements du bon recruteur"
- Échanges et retour d'expérience

Modalités d'accès

Chaque participant devra disposer de l'équipement informatique lui permettant de suivre la formation en distanciel dans des conditions optimales : écran, caméra et système audio de qualité et liaison internet stable avec bande passante supportant image et son.

