

Cycle de formations certifiant Professionnaliser son recrutement: recruter et intégrer efficacement des collaborateurs

Ressources Humaines (RH), Santé Sécurité au Travail - 2025

La formation en résumé

Pour les **TPE/PME**, un recrutement efficace est bien plus qu'une simple acquisition de compétences : c'est un investissement stratégique pour l'avenir. Selon un rapport 2023, 35 % des petites entreprises citent les coûts élevés de recrutement comme un défi majeur dans leur quotidien professionnel et 33 % éprouvent des difficultés à attirer les bons candidats, un enjeu essentiel dans un environnement où chaque mauvais recrutement peut coûter jusqu'à trois fois le salaire initial du poste concerné, une charge lourde pour des structures de taille réduite. En parallèle, ne pas disposer d'une Marque Employeur forte peut réduire l'attractivité de l'entreprise, rendant plus difficile la fidélisation des talents et augmentant les risques de turnover.








Ce **cycle de formations certifiant en recrutement** regroupe tous les modules liés au recrutement dans son processus global: de la définition des besoins à l'intégration (onboarding) des collaborateurs. Toutes les étapes y seront détaillées: brief de poste, stratégie de recherche, outils de sourcing (traditionnels et Web 2.0), identification des candidats, évaluation et pré-sélection des profils, entretien de recrutement, évaluation des compétences, prise de décision, intégration, implication et fidélisation. Bien sûr, la formation intègre les dernières innovations en recrutement : l'utilisation des réseaux sociaux et notamment de LinkedIn, des plateformes logarhythmiques, de tests (assessments), etc. Sans oublier bien sûr les apports de l'Intelligence Artificielle en recrutement (IA).

Les participants auront l'occasion de parler de leur propres préoccupations: problématiques de recrutement sur des métiers en tension, pénuries, techniques ou à haut niveau d'expertise et de réaliser de nombreux jeux de rôles. Le sujet de la non-discrimination sera également traité en abordant les mécanismes conscients et inconscients des stéréotypes et l'ensemble du cadre juridique associé. Enfin, parce que le recrutement doit aussi s'adapter, vous aurez l'opportunité de comprendre comment rendre attractive votre organisation par le développement de votre Marque Employeur et d'une politique de QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail).

Tous nos formateurs du parcours sont issus du terrain, échangent autour de cas réels, traitent des problématiques concrètes rencontrées par chaque participant dans leur organisation respective et assurent un suivi post-formations si nécessaire.

En validant les épreuves de certification de ce cycle de formations (contrôles continus et études de cas), vous validez le Bloc de Compétences 3 "Contribution au recrutement et à l'intégration des collaborateurs" de la Certification Professionnelle Assistant(e) en Ressources Humaines du réseau ESMAS de CCI France (RNCP 36612 <https://www.francecompetences.fr/recherche/mcp/36612>) Vous obtenez donc une validation partielle d'une Certification Professionnelle RH reconnue par l'Etat. Les blocs de compétences sont acquis définitivement et sont capitalisables sur une durée de 5 ans pour valider la certification dans son intégralité. Avant l'entrée en formation, chaque candidat est informé des modalités d'évaluations et du règlement d'examens de la Certification.

5 000 €
(non assujetti à la TVA)

 6.5 jours (52.5 heures) non consécutifs + 1 journée (7 heures) d'examens	 Validation partielle en blocs de compétences RNCP ou RS	 Eligible au CPF
 Mise en pratique	 Best of	 Parcours / Cycle
 Mises en situation		

Objectifs :

A l'issue du parcours de formation, vous serez capable de :

- Établir le descriptif des postes à pourvoir en collaboration avec les responsables hiérarchiques, en identifiant les activités, tâches, et compétences associées, pour définir les profils attendus en cohérence avec la stratégie RH
- Rédiger des annonces attractives pour les diffuser en interne et en externe, en valorisant la marque employeur
- Mettre en œuvre les actions de sourcing en utilisant les canaux physiques et digitaux pour alimenter le vivier de candidats
- Opérer une présélection objective des candidatures en respectant les règles de non-discrimination, et proposer une liste restreinte de candidats à la hiérarchie
- Organiser les tests et entretiens de premier niveau des candidats présélectionnés en concertation avec le manager, en choisissant les outils d'évaluation adéquats
- Contribuer au dépouillement et à l'analyse des résultats des tests pour affiner la sélection des candidats
- Collecter les éléments nécessaires à la rédaction du contrat de travail en respectant la législation pour sécuriser l'engagement du candidat sélectionné
- Assurer l'accueil du nouveau salarié en mettant à jour le livret d'accueil et en aménageant son espace de travail, notamment pour les collaborateurs en situation de handicap

Participants :

- Responsable(s) (de) Recrutement, Chargé(e)s de Recrutement, Consultant(s) recrutement, Chefs d'Entreprise (TPE-PME), RH, RRH
- Toute personne exerçant une mission avec une dimension RH et/ou développement des compétences
- Toute personne en mobilité ou en transition professionnelle vers des métiers RH mais possédant déjà des expériences sur les compétences visées

Prérequis :

Prérequis 1: justifier d'un niveau 4 validé (niveau Bac) + 1 année d'expériences professionnelles OU justifier d'un niveau 4 (titre ou diplôme de niveau Bac non validé mais suivi dans son intégralité) + 3 années d'expériences professionnelles

Prérequis 2: parce que CCI Formation Pro commercialise la Certification Professionnelle Assistant(e) en Ressources Humaines du réseau ESMAS de CCI France en validation partielle de blocs de compétences exclusivement, sans stage en entreprise ni épreuve professionnelle, mais seulement avec des épreuves de blocs proposées pendant (contrôles continus) et à l'issue d'un parcours formatif (études de cas), le candidat doit obligatoirement bénéficier d'un positionnement amont afin de justifier d'un minimum d'expériences professionnelles en lien avec les compétences du bloc visé (un candidat en totale reconversion professionnelle ne peut donc pas être accepté)

Un entretien téléphonique de candidature avec un Référent Commercial vous permettra de:

- valider la cohérence entre vos objectifs professionnels et le cycle de formations
- valider votre éligibilité en lien avec les prérequis cités précédemment

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques et d'encadrement :

Formation interentreprises 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.

Retrouvez les modalités de la certification pouvant être associée à cette formation [en cliquant ici](#)

Modules obligatoires

Optimiser et professionnaliser ses recrutements: de la définition du besoin à l'intégration

Sourcing Digital et Recrutement: sourcer et recruter via les Réseaux Sociaux et des outils on-line efficaces dont ceux de l'Intelligence Artificielle - IA

— 10.5 heures (Une journée entière + une demi-journée le matin exclusivement)

Recruter sans discriminer (formation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche)

Mener les entretiens de recrutement en face à face ou en visio-conférence: se préparer, mener l'entretien et décider (RH et Managers)

Modules optionnels

Bâtir une Marque Employeur forte pour mieux recruter et fidéliser (Marketing RH)

Optimiser et professionnaliser ses recrutements: de la définition du besoin à l'intégration

Ressources Humaines (RH), Santé Sécurité au Travail - 2025

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.

Vous pourrez aussi retrouver ce module dans un cycle de formations certifiant RH 2025 également consultable sur notre site Internet:

[Cycle de formations certifiant Professionnaliser son recrutement : recruter et intégrer efficacement des collaborateurs](#)

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 cycle certifiant (nous consulter).

Le contenu

1 395 €

(non assujetti à la TVA)
Formation pouvant être éligible au CPF sous conditions (nous consulter)



14 heures



2 jours



Mise en pratique



Accès micro learning / mobile learning inclus



Mises en situation



Appartient au(x) cycle(s) :

Cycle de formations certifiant Professionnaliser son recrutement: recruter et intégrer efficacement des collaborateurs

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 24/03, 25/03
- 05/06, 06/06
- 15/09, 16/09
- 17/11, 18/11

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

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 CV/thèques
- 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

Moyens pédagogiques et d'encadrement :

Formation interentreprises 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.

Retrouvez les modalités de la certification pouvant être associée à cette formation [en cliquant ici](#)

Sourcing Digital et Recrutement: sourcer et recruter via les Réseaux Sociaux et des outils on-line efficaces dont ceux de l'Intelligence Artificielle - IA

Ressources Humaines (RH), Santé Sécurité au Travail IA- Intelligence Artificielle - 2025

La formation en résumé

L'utilisation des réseaux sociaux et des outils digitaux, y compris l'intelligence artificielle (IA), révolutionne le recrutement, notamment pour les petites et moyennes entreprises (TPE/PME). Selon une enquête **Jobaffinity** de 2023, 91 % des recruteurs utilisent les réseaux sociaux pour sourcer des candidats, et 44 % des entreprises intègrent déjà l'IA dans leurs processus de recrutement, permettant un gain de temps de 40 % dans l'ensemble du processus. Selon **Bpifrance**, les TPE/PME qui adoptent une stratégie de recrutement digital améliorent de 25 % leur attractivité et leur capacité à fidéliser les talents. Cette formation vous permettra de tirer pleinement parti des outils digitaux pour attirer et recruter les meilleurs talents. Vous apprendrez à optimiser votre marque employeur sur les réseaux sociaux, à utiliser des outils de sourcing gratuits et à vous familiariser avec les technologies d'IA pour le recrutement, telles que ChatGPT.

Vous pourrez aussi retrouver ce module dans un cycle de formations certifiant RH 2025 également consultable sur notre site Internet:

[Cycle de formations certifiant Professionnaliser son recrutement : recruter et intégrer efficacement des collaborateurs](#)

Mise en pratique: création et/ou optimisation de ses pages sur Réseaux + utilisation d'outils de sourcing + rédiger une annonce sur le Web

Tutoriel des outils remis aux participants à l'issue de la formation

Objectifs :

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Gérer la marque personnelle et la marque employeur sur les réseaux sociaux pour attirer des candidats potentiels
- Définir une stratégie de sourcing efficace en utilisant les réseaux sociaux et les job boards pour recruter des candidats
- Appliquer des techniques de sourcing et de chasse digitales, y compris les opérateurs booléens et les outils gratuits de recherche de candidats
- Identifier et utiliser des outils d'intelligence artificielle pour optimiser le recrutement, comme la rédaction d'annonces et le matching de candidats
- Utiliser des outils de communication (messageries, WhatsApp, SMS, etc.) pour interagir avec les candidats et améliorer le taux de réponse
- Construire et maintenir un vivier de profils en suivant les candidats grâce à des outils de gestion (ATS, Dux Soup, etc.)
- Appliquer les principes du RGPD pour gérer les données personnelles des candidats sur les job boards et réseaux sociaux

Participants :

Cette formation s'adresse aux Responsables de Recrutement, Professionnels RH, Dirigeants de TPE/PME et toute personne impliquée dans le recrutement digital. À travers des ateliers pratiques, vous apprendrez à recruter rapidement et efficacement en utilisant les réseaux sociaux et les nouvelles technologies.

Prérequis :

Connaissance minimale requise sur les Réseaux Sociaux (comptes créés et utilisation personnelle et/ou professionnelle minimale) et nous consulter si inscription dans le cadre d'un cycle certifiant.

1 200 €

(non assujetti à la TVA)

Formation pouvant être éligible au CPF sous conditions (nous consulter)



1,5 jours



10.5 heures (Une journée entière + une demi-journée le matin exclusivement)



Mise en pratique



Accès micro learning / mobile learning inclus



Best of



Mises en situation



Appartient au(x) cycle(s) :

Cycle de formations certifiant Professionnaliser son recrutement: recruter et intégrer efficacement des collaborateurs

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 27/03, 28/03
- 22/05, 23/05
- 27/11, 28/11

Le contenu

Les enjeux des médias sociaux dans le recrutement

- Les chiffres des principaux réseaux sociaux et Jobboards
- Evolution des pratiques sur les médias sociaux
- Nouveaux comportements des recruteurs et des candidats
- Quelles utilisations des médias sociaux par et pour les entreprises?
- Notations et e-réputation des entreprises (Google My Business, Glassdoor, Indeed, etc.)

Gérer et optimiser sa marque employeur et personnelle pour attirer les candidats

- Qu'est ce que sa Marque Employeur ?
- Création et/ou optimisation de sa page Entreprise LinkedIn pour développer sa notoriété
- Qu'est-ce que sa marque personnelle sur les médias sociaux ?
- Création et/ou optimisation de sa page personnelle LinkedIn pour recruter
- La sécurité de ses profils et comptes sur les réseaux sociaux
- Mise en relation entre la marque employeur et la marque personnelle (professional and personal branding)

Mieux recruter (et gratuitement) grâce aux médias sociaux

- Les outils de sourcing et de suivi sur LinkedIn (sans compte payant)
- Utilisation des techniques pour contacter en illimité des candidats (Opérateurs booléens)
- Chasse et sourcing sur LinkedIn, doyoubuzz, viadeo, Apec, Pole emploi, remixJob, CvWanted,... avec des outils gratuits (Réseaux sociaux + Job boards Gratuits)
- Rechercher des candidats grâce à Google (Google CSE)
- Les bonnes pratiques d'une annonce attractive

Interagir et suivre les candidats pour se créer un vivier de profils

- Outils pour découvrir les coordonnées des candidats (Mail,numéro)
- Les différents outils d'échanges (Messagerie, Whatsapp, SMS, Appel)
- Approcher des candidats en recherche ou en poste: message d'approche
- Améliorer son taux de retour, pour maximiser ses chances de recruter
- Les outils de suivi des candidats (Dux Soup, ATS, ...)

Gérer la RGPD à l'heure du recrutement digital

- Les principes de la RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données
- La collecte et traitement des données personnelles (CV, LM, numéros, ...)
- Les bonnes pratiques de gestion des données en fonction des plateformes (Jobboards, Réseaux Sociaux, Internet, ...)
- La gestion et relances des candidats concernés

L'Intelligence Artificielle au service du recrutement

- Présentation de plusieurs outils dits d'Intelligence Artificielle (dont Chat GPT), de leurs fonctionnalités, de leurs avantages et de leurs inconvénients
- Comment développer leur utilisation dans sa communication interne et externe
- Comment rédiger des annonces de recrutement et sourcer grâce aux outils de l'IA (cas de ChatGPT)

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques et d'encadrement :

Formation interentreprises 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.

Retrouvez les modalités de la certification pouvant être associée à cette formation [en cliquant ici](#)

Recruter sans discriminer (formation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche)

Ressources Humaines (RH), Santé Sécurité au Travail - 2025

La formation en résumé

Recruter sans discriminer est un enjeu crucial pour les entreprises, notamment les TPE/PME, qui cherchent à attirer et retenir des talents tout en respectant les obligations légales. Depuis la loi Égalité et Citoyenneté de 2017, les recruteurs ont l'obligation de se former à la non-discrimination à l'embauche tous les cinq ans. Une étude de l'**ANDRH** en 2023 a montré que 70 % des entreprises constatent une amélioration de leur image et de leur attractivité lorsqu'elles adoptent des pratiques de recrutement inclusives. Cette formation vous permettra de maîtriser les aspects juridiques et pratiques pour garantir un recrutement objectif et équitable. Vous apprendrez à identifier et déjouer les stéréotypes inconscients, à comprendre les critères de discrimination interdits par la loi et à formaliser un processus de recrutement non discriminant.

Vous pourrez aussi retrouver ce module dans un cycle de formations certifiant RH 2025 également consultable sur notre site Internet:

[Cycle de formations certifiant Professionnaliser son recrutement : recruter et intégrer efficacement des collaborateurs](#)

Objectifs :

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Expliquer comment les stéréotypes et les préjugés influencent inconsciemment les décisions de recrutement
- Connaître les critères légaux de discrimination et les recours possibles dans la lutte contre les inégalités
- Interpréter les enjeux de l'égalité dans le cadre du recrutement non discriminant
- Analyser ses propres pratiques de recrutement pour repérer les biais et les stéréotypes qui influencent les décisions
- Diagnostiquer les pratiques de l'entreprise et proposer des axes d'amélioration pour se conformer aux exigences légales
- Concevoir et formaliser un processus de recrutement non discriminant, en intégrant les bonnes pratiques
- Utiliser des méthodes et techniques pour recruter de manière inclusive et sans discrimination, en favorisant l'égalité des chances

Participants :

Cette formation s'adresse aux Responsables de recrutement, Professionnels RH, Dirigeants de TPE/PME, Managers et toute personne impliquée dans le recrutement. Grâce à des ateliers pratiques et des outils concrets, vous serez prêt(e) à améliorer vos pratiques de recrutement tout en respectant les exigences légales et éthiques.

Prérequis :

Cette formation ne nécessite aucun prérequis sauf si elle est suivie dans le cadre d'un cycle certifiant (nous consulter).

Le contenu

Compréhension et appropriation de la thématique: pourquoi est-il utile de parler de non-discrimination en recrutement ?

- Comprendre les origines des inégalités et les mécanismes de discrimination
- Connaître l'Histoire de la lutte contre les discriminations
- Repérer et déjouer les stéréotypes au quotidien, les préjugés et les biais de la perception
- Présentation de la situation de l'égalité et des inégalités en France
- Terminologie : connaître la bonne définition et la bonne utilisation des différents termes liés à la lutte contre les discriminations (égalité, équité, diversité, etc.)

750 €

(non assujetti à la TVA)
Formation pouvant être éligible au CPF sous conditions
(nous consulter)


7 heures



1 jours

✓
Serious Game

✓
Accès micro
learning / mobile
learning inclus

✓
Best of

✓
Mises en situation


Appartient au(x) cycle(s) :

Cycle de formations certifiant Professionnaliser son
recrutement: recruter et intégrer efficacement des
collaborateurs

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 27/02
- 10/04
- 24/06
- 14/10

Connaissance du cadre légal

- S'approprier le cadre légal général et les nombreux critères dits discriminants
- Identifier les recours et les acteurs de la lutte contre les discriminations
- Comprendre les enjeux de l'égalité et de la mise en place du processus de recrutement non discriminant

Mise en oeuvre d'un recrutement non discriminant

- Les différentes étapes du recrutement à l'épreuve de la lutte contre les discriminations : Questions/ Expériences/ Bonnes pratiques
- Formaliser le Process de recrutement non discriminant
- S'approprier les outils et faire évoluer sa pratique en tant que recruteur ou recruteuse
- Apprendre à "recruter autrement" avec les outils du numérique: impacts sur la marque employeur, la notoriété de l'entreprise et son attractivité

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques et d'encadrement :

Formation interentreprises 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.

Retrouvez les modalités de la certification pouvant être associée à cette formation [en cliquant ici](#)

Mener les entretiens de recrutement en face à face ou en visio-conférence: se préparer, mener l'entretien et décider (RH et Managers)

Ressources Humaines (RH), Santé Sécurité au Travail - 2025

La formation en résumé

Pour les petites et moyennes entreprises (TPE/PME), réussir un entretien de recrutement est crucial pour attirer et sélectionner les talents adaptés à leurs besoins spécifiques. Une étude de **Bpifrance** en 2021 a révélé que 60 % des PME rencontrent des difficultés à recruter les bons profils, soulignant l'importance de maîtriser les techniques d'entretien. Que vous soyez responsable RH ou dirigeant de TPE/PME, cette formation vous permettra de mener des entretiens de recrutement en face-à-face ou en visioconférence, de manière structurée et efficace. Vous apprendrez à évaluer les compétences, la motivation et l'adéquation des candidats avec le poste à pourvoir, tout en évitant les biais cognitifs et les discriminations involontaires.

Vous pourrez aussi retrouver ce module dans un cycle de formations certifiant RH 2025 également consultable sur notre site Internet:

[Cycle de formations certifiant Professionnaliser son recrutement : recruter et intégrer efficacement des collaborateurs](#)

Objectifs :

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Organiser et structurer les entretiens de recrutement, en présentiel ou à distance, en définissant les objectifs et les outils nécessaires
- Préparer le plan de communication pour valoriser l'entreprise, ses valeurs, et le poste à pourvoir
- Évaluer les compétences techniques et comportementales des candidats (savoir, savoir-faire, savoir-être)
- Analyser l'adéquation des compétences et des motivations du candidat avec le poste et la culture de l'entreprise
- Adopter la bonne posture et utiliser une communication verbale et non verbale adaptée pour établir un dialogue constructif
- Pratiquer l'écoute active et utiliser des techniques de questionnement ouvertes (méthode CQQCOQP) pour approfondir l'évaluation
- Reconnaître et éliminer les biais cognitifs et stéréotypes qui peuvent influencer le jugement lors du recrutement
- Appliquer les principes du recrutement non discriminant et se conformer aux exigences légales en matière d'égalité
- Synthétiser les informations recueillies lors de l'entretien pour prendre une décision éclairée sur le recrutement
- Effectuer un retour aux candidats, en valorisant les profils retenus auprès des managers et en expliquant les refus de manière constructive

Participants :

Cette formation s'adresse à tout Professionnel RH, Dirigeants de TPE/PME, Managers et toute personne impliquée dans le recrutement. Grâce à des mises en situation pratiques et des outils concrets, vous serez prêt(e) à optimiser vos processus de recrutement pour attirer les talents adaptés à vos besoins.

1 395 €

(non assujetti à la TVA)
Formation pouvant être éligible au CPF sous conditions (nous consulter)



14 heures



2 jours



Mise en pratique



Accès micro learning / mobile learning inclus



Mises en situation



Appartient au(x) cycle(s) :

Cycle de formations certifiant Professionnaliser son recrutement: recruter et intégrer efficacement des collaborateurs

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 13/03, 14/03
- 16/06, 17/06
- 22/09, 23/09
- 11/12, 12/12

Prérequis :

Cette formation ne nécessite aucun prérequis sauf si elle est suivie dans le cadre d'un cycle certifiant (nous consulter).

Le contenu

Créer les conditions de réussite d'un entretien

- Atelier de réflexion sur les objectifs, conditions, outils nécessaires à la conduite d'un entretien
- Enjeu du recrutement et cadre juridique (rappel des critères de non-discrimination)
- Différences de pratiques entre agences d'emplois, cabinet de recrutement et RH interne
- Cas particulier de l'entretien à distance en visio-conférence

Préparation de l'entretien

- Organiser l'entretien (conditions matérielles) et préparer les documents de travail (grille d'entretien / guide d'entretien, grille d'évaluation)
- Identifier les compétences clés (savoir, savoir faire et savoir être)
- Définir un plan de communication (valoriser l'entreprise, ses valeurs, sa culture et le poste à pourvoir)
- Avoir en tête les attentes du candidat et son référentiel de valeurs en fonction de sa génération X,Y,Z

Les étapes de l'entretien de recrutement

- Accueil et présentation (« briser la glace » et mettre en confiance, annoncer le déroulé)
- Identification (présentation succincte du candidat, objectifs, motivations, contraintes)
- Approfondissement (détailler les expériences, creuser les Savoir /Savoir Faire et Savoir Être, la motivation pour le poste / le métier et l'entreprise)
- Présentation du poste
- Conclusion de l'entretien (remerciement, prochaines étapes)

Assurer une communication efficace pendant l'entretien

- Adopter la bonne posture
- Communication verbale et non-verbale
- Calibration, synchronisation
- L'écoute active et la reformulation
- Techniques de questionnement appropriées : questionnement ouvert (Méthode CQQCOQP)
- Prise de note : techniques de prise de note

Recruter avec objectivité et sans discriminer

- Les biais du recruteur
- Stéréotypes et cadre de référence
- Comprendre les inégalités
- S'approprier le cadre légal
- Interroger ses pratiques et diagnostiquer les pratiques de l'entreprise
- Connaître les leviers et les bonnes pratiques en matière de recrutement non discriminant
- Se mettre en conformité avec la loi (Egalité et Citoyenneté)

Aller plus loin sur l'évaluation avec la méthode STAR

- Evaluer les compétences
- Evaluer les motivations
- Créer les supports : guide d'entretien et grille de recrutement

Training à la conduite d'entretiens

- Mises en situation
- Debriefing après chaque mise en situation

Décider après l'entretien et assurer un retour, savoir formaliser un feed-back aux candidats

- La prise de décision
- La synthèse
- Valoriser les candidats retenus en interne
- Effectuer un retour aux candidats reçus: apprendre à expliquer un refus sans risquer de dévaloriser la personne

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques et d'encadrement :

Formation interentreprises 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.

Retrouvez les modalités de la certification pouvant être associée à cette formation [en cliquant ici](#)

Bâtir une Marque Employeur forte pour mieux recruter et fidéliser (Marketing RH)

Ressources Humaines (RH), Santé Sécurité au Travail - 2025

La formation en résumé

Dans un contexte de pénurie de talents et de compétition accrue, la Marque Employeur est devenue un levier incontournable pour attirer, recruter et fidéliser les collaborateurs. Cette formation vous apportera les clés pour bâtir ou renforcer votre Marque Employeur en la positionnant comme un atout stratégique pour votre entreprise.

En adoptant une approche à la fois méthodologique et pratique, vous découvrirez comment élaborer une promesse employeur forte, alignée avec les attentes des générations actuelles, tout en soignant l'expérience candidat et collaborateur. Vous apprendrez également à piloter efficacement votre communication RH, en mobilisant les bons canaux pour toucher vos cibles, qu'elles soient internes ou externes.

Objectifs :

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Définir les concepts clés de la Marque Employeur et ses liens avec les enjeux RH actuels
- Expliquer les connexions étroites entre la Marque Employeur, la RSE/RSO et la Qualité de Vie au Travail (QVT), et comment elles interagissent pour renforcer l'Expérience Collaborateur
- Lister et décrire les étapes stratégiques et opérationnelles pour bâtir une Marque Employeur forte
- Classer et démontrer les attentes des différentes générations
- Identifier et choisir les canaux de communication pertinents selon les cibles définies
- Mettre en œuvre une stratégie de communication adaptée, mobilisant des ambassadeurs internes et externes pour nourrir l'image employeur et favoriser une cohérence entre les discours internes et externes

Participants :

Cette formation s'adresse à tous les Professionnels RH, Chefs d'Entreprise/Gérants/Dirigeants (TPE-PME), Managers désireux de faire de leur Marque Employeur un véritable levier de recrutement et de fidélisation

Prérequis :

Cette formation ne nécessite pas de pré-requis

775 €

(non assujetti à la TVA)



7 heures



1 jours



Mises en situation



Appartient au(x) cycle(s) :

Cycle de formations certifiant Professionnaliser son recrutement: recruter et intégrer efficacement des collaborateurs

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 18/02
- 20/05
- 07/10

Le contenu

Comprendre les enjeux de la Marque Employeur (ambitions et objectifs)

- Les enjeux actuels RH & Marque Employeur: attraction, motivation, fidélisation, implication des collaborateurs, etc.
- Les connexions entre la Marque Employeur, la RSE/RSO et la Qualité de Vie au Travail (QVCT)
- Se situer aujourd'hui et mesurer son impact employeur en interne comme en externe: quels outils, ressources, indicateurs sont à prendre en compte ?
- Suivre les indicateurs de sa performance RH

Construire sa propre Marque Employeur

- Les étapes stratégiques et opérationnelles
- Placer les collaborateurs au cœur de toute réflexion : définir ses cibles et audiences (internes et externes)
- Définir sa promesse employeur, ses arguments employeurs
- Construire un plan d'action efficace
- Classer et démontrer les attentes des différentes générations (X, Y, Z) et comment adapter la Marque Employeur pour soigner l'expérience candidat et collaborateur

Piloter sa communication Marque Employeur

- Identifier et choisir les canaux de communication adaptés selon ses cibles:
- - en face à face : forums, partenaires, entretiens, salons, jobdating, relations écoles, chasse, évènementiel...
- - digitaux : sites, réseaux sociaux pro, blog, e-réputation, jobboards, vidéos...
- Mettre en oeuvre une stratégie de communication adaptée
- Mobiliser des ambassadeurs internes et externes de l'image employeur

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques et d'encadrement :

Formation interentreprises 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.

