



**PARCOURS** : Formation + 4h accompagnement individuel 360 training / Coach GPT

# Réussir tous ses recrutements

**DURÉE** : 2 JOURS (formation) + 4h (accompagnement individuel 360 training / Coach GPT)

► Formation présentielle (16h > 2 déjeuners de travail inclus) + 4h d'accompagnement distanciel > **20h00**

► Formation à distance (14h) + 4h d'accompagnement distanciel > **18h00**

**PRIX** : 1390 € HT (Formation) + 990 € HT (option 360 training/ Coach GPT) >> **2380 € HT** (2856 € TTC)

## PARTICIPANTS

DIRIGEANTS, COLLABORATEURS RH, MANAGERS.

**Prérequis** : Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

## OBJECTIFS

- Organiser ses recrutements, étape par étape.
- Attirer les meilleurs talents en soignant son image et son accueil.
- Repérer les qualités (parfois cachées) d'un candidat et lui "vendre" le poste.
- Assurer la cohérence entre le recrutement et l'intégration afin de pérenniser la collaboration.



## CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans  
**votre ville** (ou à Distance)

[www.performances.fr](http://www.performances.fr)

code web : RIF

[CLIQUEZ ICI](#)



## Programme

### Préparer et planifier son recrutement

- Clarifier les besoins : ce qui est indispensable et ce qui est bloquant en termes d'expériences, de compétences, de références et de comportements.
- Publier une annonce attrayante et bien visible : le choix des vecteurs, les canaux adéquats, l'utilisation des réseaux sociaux (LinkedIn, Glassdoor, Indeed).
- Sélectionner les meilleures candidatures avec ou sans CV : grilles de sélection, tri des profils, préqualification téléphonique, vérification des références.
- Ordonner le processus et le calendrier des entretiens avec les différents acteurs impliqués : collaborateurs RH, futurs collaborateurs, décideur final.

### Attirer les meilleurs candidats

- Attirer les nouvelles générations (mais aussi les anciennes) en valorisant leurs besoins : sens de la mission, bien-être au travail, polyvalence, possibilités d'évolution, développement des soft skills.
- Construire et entretenir une marque employeur attractive et authentique : culture d'entreprise, valeurs, éthique, engagements, réalisations concrètes.
- Soigner sa communication, sa visibilité, sa (e-)réputation : positionnement, plan média, mise au point des indicateurs de performance, ajustement des actions.
- Recruter autrement : les collaborateurs-ambassadeurs, l'intérim et la délégation de personnel, l'ouverture (proactive) au hasard et aux occasions qui se présentent.

### Réussir ses entretiens

- Accueillir avec bienveillance, méthode et transparence : le choix du moment, de la durée et des modalités (face-à-face ou distance, individuel ou collectif, indoor ou outdoor).
- Présenter l'entreprise et vendre le poste : responsabilités, conditions de travail, rencontres, tests, expériences immersives (serious games, hackathon etc.).
- Explorer les motivations réelles du candidat tout au long de l'entretien : identifier les contraintes personnelles, faire émerger les non-dits, repérer les problèmes et les hypothèques pour l'avenir.
- Adopter les postures efficaces : distribution du temps de parole, questions ouvertes ou fermées, maîtrise du langage non-verbal, conclusion courtoise.

### Intégrer et fidéliser les bons collaborateurs

- Formaliser une proposition ou un refus : le soin du fond et de la forme pour maintenir les enjeux de la marque employeur, le jobcrafting ou le réajustement du poste en fonction du profil du candidat, la contractualisation.
- Soigner l'arrivée : présentation du lieu de travail et des collaborateurs, mise à disposition de ressources (livret d'accueil, référent opérationnel, téléphone, ordinateur).
- Accompagner la première semaine et les premiers mois : rapport d'étonnement, points d'étape, validation des progrès et de la période d'essai.
- Offrir des perspectives d'évolution : le feedback positif, les entretiens formels et informels, co-construction d'un programme de développement des compétences.

## MOYENS PÉDAGOGIQUES / ÉVALUATION DES ACQUIS

**Tour de table** pour recueillir les attentes des participants  
**Moyens pédagogiques** :  
Support de cours - Exercices pratiques - Mises en situation

**Évaluation des acquis formation** : réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

**Sanction du parcours** : Attestation de fin de formation



## Programme L'option 360 training / coach GPT = 4 séances :

EN SAVOIR PLUS

### AVANT LA FORMATION

- 1/ Identification des enjeux et échange sur les attentes individuelles. Restitution détaillée du questionnaire Performances-talents pour définir les traits de personnalité et le style professionnel.
- 2/ Préparation active à la formation et mises en situation pour identifier les besoins réels.

### APRÈS LA FORMATION

- 3/ Débriefing individuel et apports complémentaires pour mettre en oeuvre les acquis. Etude de cas afin d'identifier les points à approfondir.
- 4/ Retour sur les actions menées et mises en situation pour ancrer les pratiques professionnelles. Formation à l'utilisation de CoachGPT.

Conseils et **inscription simplifiée** 01 64 23 68 51 ou sur [www.performances.fr](http://www.performances.fr)