

Un parcours d'acquisition des connaissances de nos formations :

- Formations entre 1/2 journée et 12 mois
- Pédagogie synchrone et asynchrone
- Formation, coaching et co-développement
- Modalités : en présentiel ou en distanciel, blended (y compris e-learning)
- Accès : sur-mesure en intra-entreprise
- Assistance technique et pédagogique pour accompagner le bénéficiaire pendant les étapes de son parcours

OFFRE ET TARIFS

AFDAS

LA PERSONNE INSTITUT
FORMATION ET COACHING

Indicateurs de performance 2023
sur l'ensemble des formations :

94%

Taux de satisfaction*

86%

Taux de retour*

La qualité c'est la confiance renouvelée !

*Taux de retour aux questionnaires de satisfaction

Techniques et méthodes pour recruter par la compétence



Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez-nous à l'adresse suivante : contact@lapersona.fr pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.



Objectifs pédagogiques

- Non-discrimination, diversité, les enjeux d'un processus de recrutement par la compétence
- Expérimenter la méthode des incidents critiques pour les postes à fort turn over
- Développer la pratique de la méthode STAR pour rechercher les faits et les expériences
- Evaluer les soft skills avec prédictibilité
- Mettre en place un système d'évaluation à forte efficacité
- Alimenter une politique qui favorise la non-discrimination et la diversité

Evaluer les compétences dans le cadre légal de la notion de compétence

- La loi sur la non-discrimination en matière de recrutement, 27 janvier 2017
- La loi avenir professionnel du 05 septembre 2018
- Les composantes de la compétence
- Soft skills, aptitudes et traits de personnalité
- Soft skills versus valeurs
- La réalité du recrutement « métier » qui reste dominant.

Analyser et préparer l'évaluation d'une soft skills : des racines du comportement à la kinesthésie en situation réelle

- Creuser sa soft skill dans les racines du comportement
- Les outils racines inventaires de personnalité
- Préparer la kinesthésie de la situation réelle
- L'utilisation de l'approche de Kirrckpatrick pour mesurer et piloter le niveau d'appropriation de la compétence (Connaissance, compétence en situation réelle, impact sur les résultats)

La méthode STAR pour développer la puissance de son questionnement

La méthode STAR pour structurer le questionnement et les réponses

Elle consiste pour le recruteur, à analyser la réponse pour chaque question posée au candidat en 4 termes :

- Décrit-il la situation de départ ?
- Décrit-il le travail qu'il a eu à effectuer ?
- Décrit-il les actions qu'il a menées ?
- Décrit-il les résultats obtenus ?

Détecter les compétences critiques au service du recrutement des métiers pénuriques et des métiers à fort turn over

- Qu'est-ce qu'une compétence critique ?
- Savoir la déterminer, savoir la détecter
- De la fiche de poste à la compétence
- Des compétences clefs aux compétences critiques
- Du prescrit au réel
- Exploitation au service des pénuries
- Exploitation au service des métiers à turn over

Développer un process agile de recrutement, qui réponde au besoin du recrutement initial et du développement de carrière

- Le volume, la fréquence et la valeur
- Savoir ce que l'on cherche vraiment
- Entretiens, définir un protocole (premier entretien, short list)
- La prédictibilité des outils
- La gamification du recrutement, pour quoi faire ? Sur quel poste ?
- Évaluation des compétences fondamentales
- Évaluation des compétences critiques
- Les outils prédictifs selon les situations
- Monter « un jeu d'exercices »
- Évaluer un ou des candidats lors d'un recrutement
- Comparer des candidats lors d'une mobilité professionnelle

La nécessité d'aligner les outils dans l'entreprise

- L'évaluation des compétences
- Focus sur les soft skills et le développement de carrière
- La nécessité d'un nouveau référentiel de compétence
- La mort de l'entretien annuel au profit du feedback fréquent



Modalités d'évaluation

L'évaluation est réalisée tout au long de la formation à travers différents moyens (mise en situation, training vidéo, quiz...).

Le stagiaire évalue sa progression et ses acquis à l'issue de la formation. L'intervenant valide la progression du stagiaire et précise les outils utilisés pour la validation des acquis.

Nous contacter

 06.03.88.80.96

 contact@lapersona.fr

 www.lapersona-institut.fr

Accompagnement de la
Connaissance à la Compétence
Au Poste de Travail

Mise à jour en Septembre 2024.