Un parcours d'acquisition des connaissances :

- Des formats de 3 à 12 mois
- De 3 à 9 capsules de 3h30 selon les parcours
- 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

Voir les tarifs

LA PERSONA INSTITUT
FORMATION ET COACHING

Indicateurs de performance 2022 :

93%	74%
Taux de satisfaction	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 handicapées

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.

CAPSULE N°1

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.

CAPSULE N°2

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

- Creuser sa soft skills dans les racines du comportement
- Les outils racine 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)

CAPSULE N°3

La methode 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 eectuer ?
- Décrit-il les actions qu'il a menées ?
- Décrit-il les résultats obtenus ?

CAPSULE N°4

Détécter 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

CAPSULE N°5

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 gamfication du recrutement, pour quoi faire ? Sur quel poste ?
- Evaluation des compétences fondamentales
- Evaluation des compétences critiques
- Les outils prédictifs selon les situations
- Monter « un jeu d'exercices »
- Evaluer un ou des candidats lors d'un recrutement
- Comparer des candidats lors d'une mobilité professionnelle

CAPSULE N°6

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

Mis à jour en décembre 2023.