

Intitulé de la formation

Professionaliser les recrutements dans les entreprises du spectacle vivant

Une formation de 3 jours (2 jours + 1 jour)

Organisme de Formation

Initiatives Autrement

L'Aulnai – 35580 LASSY

info@initiativesautrement.com

www.initiativesautrement.com

Tél. : 02.99.42.03.75 – 06.63.21.58.99 – 06.10.09.83.60

Siret : 810 404 327 00019

Organisme de formation enregistré sous le numéro : en cours

Formateurs – à contacter pour renseignements

Une formation co-animée par

Karine Jousseume-Felber

06.63.21.58.99

et

Jean Le Guiffant

06.10.09.83.60

Public

Cette formation concerne des **directeurs, secrétaires généraux, administrateurs, responsables RH, responsables de services, de structures du Spectacle Vivant**, en charge de la mise en œuvre de processus de recrutement.

Pré-requis

Etre en situation de recruter.

Le format pédagogique

Cette formation comprend

- 3 jours en présentiel (21 heures) organisés en 2 sessions : 2 jours + 1 jour (avec intersession productive et accompagnée de 4 semaines)

Le nombre minimum de participants est de 6. (Maximum 10).

Cette formation peut aussi être proposée en "intra" avec 4 participants minimum.

Le lieu de formation

Les journées de formation se dérouleront en Bretagne ou Pays de la Loire.

Le lieu précis sera déterminé en fonction du nombre et de la provenance des participants.

Dates de la formation

Démarrage automne 2015.

Des dates précises seront proposées dans les prochaines semaines.

Consultez www.initiativesautrement.com ou téléphonez.

Coût

Coût total de la formation par participant :

- 1080 € (pauses et repas du midi inclus), pour les 3 jours de présentiel, soit 51,42 €/h/stagiaire
Non ass.TVA.

Demande de prise en charge financière à faire auprès de l'AFDAS (ou autre OPCA).

Intermittents : contacter l'AFDAS.

Cette formation peut aussi être proposée en "intra" avec 4 participants minimum.

Principe et méthode pédagogique

Cette formation s'appuie sur une pédagogie active, privilégiant la prise en compte des enjeux et des projets de recrutement des structures, la mutualisation des savoir-faire, savoir-être et savoir-devenir.

Les 3 journées proposent

- une alternance d'apports théoriques et méthodologiques, de mises en commun dynamiques, de temps d'élaboration de processus et documents préparatoires de la démarche de recrutement, de travaux de sous-groupes et de débriefing collectifs, de séquences d'évaluation.

L'intersession est productive et accompagnée individuellement : à la fin de la première session, chaque participant s'engage à élaborer des outils concrets relevant du processus de recrutement : analyse du besoin, offre d'emploi, fiche de poste, grille d'entretien d'embauche, critères d'évaluation de la période d'essai, etc.

Les formateurs accompagnent ce travail à distance (téléphone, mails).

La deuxième session de travail débute par un débriefing du travail d'intersession et une évaluation de la compétence acquise.

L'évaluation sera un axe fort de cette formation (pendant, à la fin, après 6 mois).

Le nombre de participants est compris entre 6 et 10 (maximum) pour privilégier à la fois la dynamique de groupe et l'individualisation de l'accompagnement.

Les intervenants

Karine Jousseau-Felber et Jean Le Guiffant co-animent des formations "inter" et "intra" sur le management, la conduite d'équipes, la cohésion d'équipe, la gestion de conflits, la conduite de réunions, la GPEC, dans le secteur du spectacle vivant, depuis 2007.

Ils interviennent également en posture de conseil et d'accompagnement de structures de ce secteur, notamment dans le cadre du Dispositif d'Appui aux TPE du Spectacle Vivant, de la mise en œuvre de dispositifs de GPEC, de la construction d'une fonction RH.

Session 1 : 2 jours

Professionaliser les recrutements : un enjeu majeur pour le développement des structures.

Les objectifs globaux et les enjeux de la première session

Recruter : c'est un métier !

- Clarifier les enjeux de sens et l'intérêt de recrutements professionnalisés pour le développement des structures
- Réaliser le diagnostic des pratiques internes en matière de recrutements
- Identifier les limites des pratiques actuelles
- Identifier les principaux acteurs ressources internes et externes concernés
- De l'analyse du besoin à l'intégration du nouveau collaborateur : un continuum de sens à appréhender et mettre en œuvre.
- Les étapes du recrutement : planification, préparation, réalisation, intégration du collaborateur, évaluation du collaborateur ... et du recrutement à la fin de la période d'essai.

Contenus de la Session 1

- Accueil des participants, présentation de la formation, des intervenants, de la méthode pédagogique, de l'engagement requis,
- Présentation dynamique des participants et de leurs structures respectives,
- Mise en perspective, pour chaque participant, de la démarche de professionnalisation des recrutements, avec la démarche compétences de la structure,
- Identification des enjeux de sens et de l'intérêt de la professionnalisation des recrutements pour la structure : pour...quoi ? pourquoi maintenant ?
- Les partenaires internes et externes du recrutement : missions, rôles, compétences, posture,
- Identification des limites des pratiques en matière de recrutement en cours dans la structure,
- De l'analyse du besoin, étape majeure, aux entretiens d'embauche : des étapes et des outils
 - Le profil de poste, la publication de l'offre, la construction de la fiche de poste ou son actualisation, l'élaboration des critères de sélection, l'élaboration des critères d'évaluation de la période d'essai, le recueil et traitement des candidatures : qui ? comment ?, l'élaboration de la grille d'entretien : que veut-on savoir, comment on le vérifie ?, l'élaboration du processus d'arbitrage
- L'entretien d'embauche
 - Son organisation : temps, espace, partage des rôles, la posture des recruteurs, la communication des éléments contractuels, des critères d'évaluation de la période d'essai et des modalités d'information sur les résultats du recrutement.
- Le contrat, l'accueil et l'intégration
 - Qui accueille ? qui accompagne ? comment ? sur quelle feuille de route pour la période d'essai ?
- La fin de la période d'essai
 - Qui ? Quelle évaluation ? quelle suite ? comment ?
- Evaluation de la session de formation

Compétences acquises

A l'issue de ce module, les participants sont capables de

- D'outiller les prochains processus de recrutement dans leur structure,
- D'envisager une expérimentation prochaine seuls ou avec des partenaires internes ou externes,

Session 2 : 1 jour

Professionaliser les recrutements : analyse de pratiques

Les objectifs globaux et les enjeux de la 2^{ème} session

- Analyser une pratique récente de recrutement,
- Travailler sur les outils préparés par les participants,
- Effectuer des réajustements quant aux processus et outils.

Contenus de la session N°2

- Accueil des participants, présentation de la session,
- Débriefing de l'intersession, évaluation de la compétence acquise,
- Partage et analyse d'expérience,
- Mises en situation – débriefing
- Evaluation de la session.

Compétences acquises

A l'issue de cette session, les participants sont capables de

- Réajuster des outils ou pratiques élaborés ou mis en œuvre dans l'intersession,
- D'être autonomes ou en posture de conseil interne quant aux processus de recrutement à venir dans leur structure.