

ANALYSE DE POSTE PRÉDICTIVE



Associez vos équipes pour définir le profil de candidat que vous devez rechercher pour le poste à pourvoir, quelles compétences pour quelle organisation cible?

Public concerné

Équipe en réorganisation/Création de poste au sein d'un service. Manager, opérationnel de l'équipe, RH. (+ idéalement un extérieur interdépendant de l'activité)

Objectifs général

Maîtriser la stratégie de l'analyse de poste et acquérir des méthodologies collaboratives pour définir des compétences, en vue de la rédaction de l'offre d'emploi.

Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience collectivement du profil recherché (savoir/savoir-faire, savoir être)
- Réaliser un travail collaboratif RH au sein d'une équipe.
- Monter en compétences des équipes sur le recrutement.
- Faire adhérer une équipe pendant une phase de réorganisation.
- Optimiser l'intégration du futur candidat.



Lédicia SPACIL

Experte recrutement.



Séverine CHARLON

Spécialiste dans le changement organisationnel.



Nos méthodes d'animation et le + de Cofabrik RH

- Des apports théoriques sur la sémantique des annonces.
- Echanges entre pairs sur les CV.
- Atelier en groupe sur l'idéation.
- Rédaction d'analyses de postes propres à l'entreprise.
- Des fiches méthodologiques/ supports de la formation.
- Atelier distanciel tutoyé et échanges entre pairs sur l'analyse de poste.

Références clients :
CHRISTAUD, LA BOÎTE A OUTILS, GROUPE SAMSE...

PROGRAMME

L'analyse de poste prédictive dans le processus de recrutement

- L'analyse de poste : étape primordiale du processus de recrutement.
- L'analyse prédictive : définition des enjeux.

Les interdépendances internes et externes.

- Cartographie des relations intra et interservices.
- Réalisation d'interviews des acteurs associés au futur collaborateur sur les valeurs de l'organisation et les compétences métiers.

La dimension stratégique de l'analyse de poste

- Le design de l'organisation : une méthode de visualisation.
- Elaboration d'un référentiel métiers et compétences.
- Projection des nouvelles compétences : quels métiers pour quelle organisation cible ?

Description du rôle, des compétences de l'organisation

- La hiérarchisation des compétences au sein des organisations.
- L'emploi des méthodes de résolution de problèmes comme SCAMPER dans le changement organisationnel.
- Construction de l'analyse de poste.

L'analyse opérationnelle d'un profil de poste

- L'étude comparative des CV types, en mode individuel et collectif.
- Ajustement sur le fond et la forme de l'analyse de poste.
- Synthèse collective du trio gagnant.

Définition du profil du candidat : formation, savoir-faire, savoir être, expérience professionnelle.

Un outil au service de l'annonce, de la recherche de profil et de l'optimisation des entretiens.

