Habilidades interpersonales

Reclutar y formar un equipo

Una jornada para contratar con acierto y componer un equipo complementario. Aprenderá a definir la necesidad real, a redactar un perfil de puesto basado en competencias, a conducir una entrevista estructurada, a decidir entre varios con criterios compartidos y a lograr una buena integración. Los ejercicios se centran en un puesto que tenga que cubrir, operario, técnico, comercial o jefe de equipo, respetando los principios generales del derecho laboral marroquí.

Duración : 1 día

Objetivos

1. Analizar la necesidad antes de contratar: sustitución, creación de puesto, reorganización, equilibrio del equipo
2. Redactar un perfil de puesto basado en las competencias y los comportamientos esperados
3. Conducir una entrevista de selección estructurada, con preguntas sobre situaciones vividas
4. Decidir a partir de criterios compartidos, limitando los sesgos y toda forma de discriminación
5. Preparar la integración del nuevo colaborador y el seguimiento de su periodo de prueba

Programa

Día 1 — mañana

• Antes de contratar: necesidad real, soluciones internas, equilibrio de perfiles en el equipo

• Del puesto al perfil: misiones, competencias técnicas, comportamientos, condiciones de trabajo

• Fuentes de candidaturas: movilidad interna, recomendación, anuncios, escuelas y centros de formación

• Ejercicio: perfil de puesto de una contratación en curso en su servicio

Día 1 — tarde (taller)

• Entrevista estructurada: preguntas sobre situaciones vividas, prueba práctica en el puesto

• Rejilla de evaluación común, decisión entre varios y sesgos frecuentes del reclutador

• Marco legal en términos generales: no discriminación, contrato, periodo de prueba, que conviene validar con su RR. HH.

• Integración: acogida, padrinazgo, puntos de seguimiento durante el periodo de prueba

• Taller: entrevistas simuladas y rejilla de decisión y después prueba de conocimientos

Metodología

• Trabajo sobre un puesto real por cubrir en el servicio de cada participante

• Entrevistas simuladas en trío: reclutador, candidato, observador

• Análisis de perfiles ficticios de candidatos para un puesto de técnico de mantenimiento

• Guion de entrevista y rejilla de decisión entregados al final de la sesión

• Lista de control de acogida e integración para adaptar a su empresa

Evaluación y documentos

Prueba de conocimientos y entrevista de selección simulada, evaluada con una rúbrica. Evaluación en caliente a D+1; certificado numerado verificable en línea para cada participante, informe de formación para la empresa.

Materiales bilingües para cada participante; cada formación presencial incluye su gemelo digital en OmniLearn.

Conviene saber

Una vez formado el equipo, «Construir un equipo de alto rendimiento» (2 jornadas) trata de la cohesión y del funcionamiento colectivo. Las normas jurídicas detalladas de la contratación siguen siendo competencia de su función de RR. HH.

Información práctica

Duración	1 día
Público	Directivos operativos, jefes de servicio, responsables de equipo, responsables de selección
Requisitos previos	Ningún requisito previo; acudir con un puesto por cubrir o cubierto recientemente
Número de participantes	Grupos de 6 a 12 participantes, en la empresa
Formato	En la empresa, presencial en sus instalaciones
Idioma	Francés, darija o inglés; materiales bilingües
Financiación	Contratos especiales de formación de la OFPPT (TFP), GIAC, Maroc PME: preparamos los expedientes con usted, sin coste adicional.
Personalización del programa	Programa adaptado a sus procedimientos, sus equipos y su público

Preguntas frecuentes

¿Se dirige la formación a los directivos o a RR. HH.?
Ante todo a los directivos operativos que contratan con el apoyo de RR. HH. Los responsables de selección pueden participar: la sesión permite entonces armonizar perfiles de puesto y guiones de entrevista entre ambas funciones.

¿Se trata el derecho laboral?
Solo en términos generales: no discriminación, contrato de trabajo, periodo de prueba. La formación no sustituye el criterio de su función de RR. HH. ni de su asesor en un caso concreto.

¿Qué diferencia hay con «Construir un equipo de alto rendimiento»?
Esta jornada trata de la elección de las personas y de su llegada. «Construir un equipo de alto rendimiento» trata del funcionamiento de un equipo ya constituido: funciones, reglas comunes, cohesión, resultados.

¿Sirve el método para contrataciones en volumen, por ejemplo en una campaña de temporada?
Sí. Para puestos de operarios contratados en número, la jornada muestra cómo simplificar la rejilla, organizar pruebas en el puesto y repartir las entrevistas entre varios evaluadores.