Conduire l'entretien de recrutement

Code M011

OBJECTIFS

- Situer l'entretien dans un processus de recrutement,
- Préparer son entretien de recrutement,
- S'entraîner à utiliser les techniques d'entretien de recrutement.

PUBLIC

Tous responsables, chargés de projet ou personnes qui souhaitent bénéficier de ce perfectionnement.

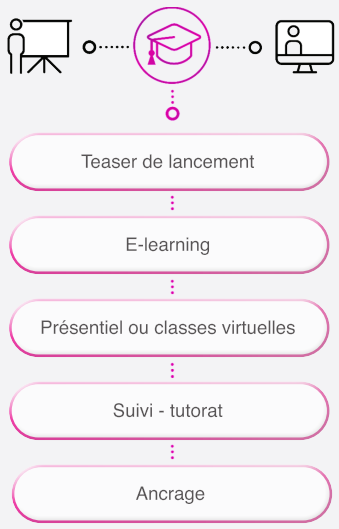
PRE-REQUIS

Avoir des entretiens de recrutement à réaliser, en tant qu'expert métiers ou expert RH.

DUREE

2 jours.

ACCESSIBLE EN PARCOURS BLENDED



PROGRAMME

Connaître les étapes du recrutement mises en œuvre (la définition de poste / la définition du profil du candidat / la recherche et la sélection des candidats).

Identifier les enjeux de l'entretien de recrutement (développer un dialogue propice à la découverte réciproque, connaître les écueils classiques).

Prendre du recul sur sa propre perception (l'effet de halo, les stéréotypes, les préjugés).

Les différents types d'entretiens (individuel, collectif, multiples).

Les phases de l'entretien (l'avoir accueillir et mettre à l'aise, présenter le poste, interviewer le candidat).

Préparer des questions à poser (le parcours professionnel, les relations de travail, les motivations du candidat, les compétences mises en œuvre, les difficultés possibles).

Entraînement

- Tout au long du séminaire, les participants bénéficieront de jeux de rôles, discussions en sous-groupes et d'études de cas,
- La dernière demi-journée pourra être consacrée à la mise en place de simulations « grandeur nature » avec la participation d'Écoles ou de l'APEC.

Ainsi, nous proposons d'organiser des simulations qui reproduisent des situations analogues aux situations réelles de recrutement telles qu'elles pourraient être vécues par les stagiaires :

- Le recruteur dispose d'un poste vacant au sein de son équipe,
- Le recruteur détient le CV ou le cursus professionnel d'un candidat,
- Le recruteur et le candidat ne se connaissent pas,
- Le candidat ne connaît pas ou peu l'entreprise et est intéressé par le poste,

L'analyse, lors des débriefings, portera tout particulièrement sur :

- Son aptitude à faire participer le candidat, à déceler ses compétences, ses qualités et ses défauts, à comprendre ses attentes,
- Son aptitude à mobiliser et à motiver le candidat par une présentation claire et sincère du poste à pourvoir,
- Son aptitude à déceler les attentes, les motivations et les objectifs du candidat à court et moyen termes.

METHODES

Notre approche pédagogique est :

- **Active et décalée** : travaux en sous-groupes, étude de cas , mise en situation, théâtre en forum.
- **Pragmatique** : formation-action, nous sommes centrés sur les situations de participants et recherchons ensemble comment optimiser un mode de fonctionnement ou résoudre une difficulté.
- **Responsable** : nous co-construisons avec le groupe les alternatives à la pratique existante.

EVALUATION

Avec l'accord du commanditaire, nous proposons une double évaluation :

- Une évaluation à chaud de la satisfaction à l'issue du stage,
- Un bilan sur l'impact de la formation à 3 à 6 mois auprès des participants.

Copyright Manager Formation