

## Objectifs

A l'issue de cette formation, le participant sera capable de : Maîtriser les techniques d'entretien de recrutement Mieux se connaître en tant que recruteur Mener un entretien de recrutement.

## Participants

Responsable recrutement, toute personne cadre ou non en situation de recrutement.

## Pédagogie

La pédagogie est basée sur le principe de la dynamique de groupe avec alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion collectives et individuelles, d'exercices, d'études de cas et de mises en situations observées. Formation / Action participative et interactive : les participants sont acteurs de leur formation notamment lors des mises en situation car ils s'appuient sur leurs connaissances, les expériences et mettront en œuvre les nouveaux outils présentés au cours de la session.

## Profil de l'intervenant

Consultant-formateur expert. Suivi des compétences techniques et pédagogiques assuré par nos services.

## Moyens techniques

Encadrement complet des stagiaires durant la formation. Espace d'accueil, configuration technique des salles et matériel pédagogique dédié pour les formations en centre. Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique à échéance de la formation.

## Méthodes d'évaluation des acquis

Exercices individuels et collectifs durant la formation. La feuille d'émargement signée par demi-journée ainsi que l'évaluation des acquis de fin de stage sont adressées avec la facture.

## Programme

### L'Entretien de recrutement

Définition, objectif, conditions de réussite

### Les bonnes pratiques de communication en situation d'entretien

Ce qu'il faut connaître en communication pour développer un comportement adapté à la situation et savoir échanger : écoute et silence, reformulation, feed back, verbal et non verbal, techniques de questionnement...

Clarifier les phénomènes d'identification, de projection

Savoir contrôler le rythme de l'entretien

La prise de notes en entretien

## Mieux se connaître/mieux connaître ses propres valeurs pour être plus à l'écoute des candidats

Autodiagnostic et mise en avant des points forts et points de vigilance

## Le déroulé de la méthodologie de l'entretien de recrutement

L'importance de la préparation : les dispositions pratiques à prendre, les éléments à étudier (profil de poste, contexte de travail,..)

La structure de l'entretien

La liste des points à aborder + la liste des questions à poser en entretien

Le déroulement de l'entretien : les 5 étapes

La conclusion et la prise de congé

## La prise de décision

Synthétiser les informations

Déterminer les critères objectifs

Effectuer le choix des candidats en adéquation avec le poste et les besoins de la structure