

Optimiser les entretiens de recrutement

DESCRIPTION :

- Mener un entretien de recrutement ne s'improvise pas. En apprenant à se connaître, en maîtrisant les techniques d'entretien, en veillant à respecter la non-discrimination, le participant acquiert un réel professionnalisme dans l'entretien de recrutement.

DURÉE : 2 Jours - 14h.

PRÉ-REQUIS : Aucun

OBJECTIFS :

- Acquérir une structure d'entretien.
- Mieux se connaître en tant que recruteur.
- S'entraîner activement à conduire un entretien.
- Prendre conscience de ses attitudes d'écoute.
- Recruter en respectant les lois sur la discrimination.
- Savoir prendre la bonne décision au regard des informations recueillies au cours de l'entretien.

PUBLIC : Tout public

ACCESSIBILITÉ :

- L'accessibilité au centre de formation ACKWARE, permet aux personnes handicapées de circuler avec la plus grande autonomie possible, d'accéder aux locaux et équipements, d'utiliser les équipements et les prestations, de se repérer et de communiquer. L'accès concerne tout type de handicap (moteur, visuel, auditif, mental...).

ANIMATION : PRESENTIEL OU CLASSES À DISTANCE

CLASSES À DISTANCE :

- A l'aide d'un logiciel comme Teams, Skype, Zoom etc...un micro et éventuellement une caméra pour l'apprenant.
- Suivez une formation en temps réel et entièrement à distance. Lors de la classe en ligne les apprenants interagissent et communiquent entre eux et avec le formateur.
- Les classes à distance sont organisées en Inter-Entreprises comme en Intra-Entreprise.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES : Développement Personnel - Santé

- Réflexions de groupe et apports théoriques du formateur
- Travail d'échange avec les participants sous la forme de brainstorming
- Auto diagnostic du stagiaire : Bilan des points forts et repérage des points faibles.
- Utilisation de cas concrets issus de l'expérience professionnelle
- Validation des acquis par des questionnaires, des tests d'évaluations, des mises en situation et des jeux pédagogiques.
- Remise d'un support pédagogique

SUIVI ET EVALUATION

- Evaluation de la formation par les participants et remise d'une certification ou d'une attestation de fin de formation à chaque apprenant.



ACKWARE VOUS ACCOMPAGNE DANS TOUS VOS PROJETS DE FORMATION ET VOUS APORTE SON EXPERTISE POUR VOTRE TOTALE SATISFACTION



Optimiser les entretiens de recrutement

Définir les besoins en compétences dans une approche prévisionnelle

- Définir le poste, son évolution et le profil du candidat : identifier les compétences du poste.
- Hiérarchiser les compétences clés à rechercher au cours de l'entretien.
- Se doter d'un questionnaire pour faciliter l'identification des compétences clés.
- Assurer la non-discrimination lors du recrutement.

Se doter d'une structure d'entretien

- Préparer l'entretien (préparation psychologique et organisationnelle).
- Accueillir le candidat (maîtriser le démarrage de l'entretien, être clair sur la présentation qui conditionne le déroulé de l'entretien).
- Présenter le poste et l'entreprise (identifier ce qui est nécessaire de dire et ne pas dire).
- Enquêter de manière approfondie sur l'expérience, la formation, les compétences.
- Se doter de mises en situation (savoir les préparer en amont de l'entretien).
- Rechercher les motivations du candidat tout au long de l'entretien.
- Demander l'avis du candidat et fournir des informations complémentaires au candidat.
- Conclure l'entretien : une étape importante.
- Savoir prendre des notes et faire la synthèse.

Connaître les techniques d'entretien

- Connaître les différentes attitudes d'écoute.
- Repérer celles qui sont les plus appropriées en entretien de recrutement.
- Identifier ses propres attitudes d'écoute et se doter de points de progrès.
- Apprendre à varier les attitudes d'écoute au cours de l'entretien.
- Savoir poser les bonnes questions :
 - Identifier les questions ouvertes, fermées, directes et indirectes
 - Formuler les bonnes questions pour valider les compétences par des faits concrets
 - S'interdire les questions discriminantes
- S'entraîner à la reformulation :
 - Connaître les avantages de la reformulation
 - Repérer les différents types de reformulation

Mieux se connaître en tant que recruteur pour mieux recruter

- Connaître l'influence des préjugés en recrutement.
- Prendre conscience de sa propre façon de recruter.
- Se doter de techniques plus objectives pour en réduire les différents effets.

S'entraîner activement à l'entretien de recrutement dans différentes situations

- Pratiquer des jeux de rôle sur chaque étape de l'entretien.
- Faire une analyse des points clés permettant de réussir chaque étape.
- Repérer les spécificités des entretiens en fonction des publics à recruter.
- Mener différents types d'entretien dans différents contextes :
 - Recruter des juniors ou des seniors
 - Recruter des commerciaux, des techniciens

Vérifier l'adéquation entre les compétences recherchées et les comportements

- Vérifier lors de l'entretien les compétences déterminées dans le profil.
- Utiliser un questionnaire spécifique pour les aptitudes les plus souvent recherchées : (aptitudes managériales, adaptabilité, innovation).

Mener un entretien de recrutement de A à Z

- À partir d'une situation réelle :
 - Définir la définition du poste et du profil
 - Mener les différentes étapes de l'entretien : de l'accueil à la conclusion
 - Prendre une décision et l'étayer
 - Rédiger la synthèse