

| | |
|--|--|
| Objectifs de la formation | |
| Disposer d'une méthodologie fiable pour conduire les entretiens de recrutement. Affiner sa capacité à analyser le comportement d'un candidat. Utiliser des outils efficaces pour sélectionner la meilleure candidature. Développer une posture non discriminante et bienveillante tout au long de l'entretien. | |
| PUBLIC | Responsables et chargés de recrutement, responsables opérationnels, managers de proximité amenés à conduire ponctuellement ou de façon régulière des entretiens de recrutement |
| PRE REQUIS | Aucun |
| ORGANISATION | Durée : 2 Jours (14h) Matériel : Un support de cours / un poste par personne Nombre de Stagiaires : 1 personne |
| FORMATEUR | Formateur ayant les compétences et disposant d'une expérience d'au moins 2 ans en Formation |
| PEDAGOGIE | Pré-évaluation des besoins. Apports théoriques et exercices pratiques permettent d'approfondir les connaissances de base. Réalisation lorsque le temps le permet des créations de projets personnels. Evaluation de stage à chaud. Evaluation des acquis (QCM ou mise en situation ou exercice test d'application). Attestation de stage. Evaluation de stage à froid. |
| MODULE SUIVANT | Le Management d'équipe |
| HANDICAP | Notre centre de formation est engagé dans une politique du handicap, à consulter sur notre site internet à l'adresse suivante https://www.borg-services.com/politique-handicap/ |

PROGRAMME TYPE

| | |
|---|---|
| <p>Identifier l'importance de la préparation de l'entretien dans la qualité de l'échange Situer les enjeux liés au recrutement Intégrer la réglementation en matière de non discrimination Comprendre et mesurer l'impact de la forme et de la stratégie de l'entretien choisies sur la relation recruteur/recruté Répertorier les critères prioritaires et secondaires en lien avec le profil recherché Construire un guide d'entretien de recrutement pour renforcer son efficacité Structurer son entretien en préparant les bonnes questions avec l'approche STARA Identifier les principales difficultés en entretien : les effets de halo, contraste, similarité, le cadre de références, les préjugés... Mieux se connaître pour mieux recruter : identifier son système de valeur, gérer ses émotions</p> <p>Mener l'entretien de manière efficace Prendre en compte les différences intergénérationnelles : générations Z, Y, X et baby-boomers Se doter d'une méthodologie pour réussir chaque étape de l'entretien de recrutement savoir accueillir investiguer sur les parcours de formation et professionnel clarifier le projet professionnel recenser les motivations avec la méthode PACIL Comparer et associer l'objectif de recrutement et la compétence décrite et observée du candidat déceler les points de cohérence ou d'incohérence définir le niveau de maîtrise du candidat et sa valeur ajoutée Articuler les différents niveaux de questionnement Observer finement l'implication du candidat : niveau de motivation, système de valeurs et croyances Utiliser la reformulation pour favoriser l'échange mutuel</p> | <p>Apprendre à construire l'échange : utiliser la "boussole du langage", repérer les distorsions du discours Décrypter le comportement du candidat : langage verbal, para-verbal et non verbal Établir une relation de confiance par la synchronisation</p> <p>Conduire un entretien avec un cadre confirmé : quelles spécificités ? connaître les règles d'or pour la réussite de l'entretien adopter une démarche de négociation repérer les "hard skills" et "soft skills" attendus Recruter un junior : une méthodologie en 5 étapes, les comportements porteurs de succès Gérer les situations difficiles : candidat introverti, extraverti, familial, trop sûr de lui... Optimiser sa prise de notes pendant l'entretien</p> <p>Conclure un processus de recrutement S'évaluer en tant que recruteur Prendre des références professionnelles Rédiger un compte-rendu d'entretien objectif</p> |
|---|---|