



RH1 - RECRUTER : METHODOLOGIE et PRATIQUES D'ENTRETIEN



Public ciblé : Responsables du Personnel, chefs d'entreprises, tout professionnel chargé du recrutement au sein de sa structure et n'étant pas formé initialement pour cela.

Les bénéfices de cette formation



Recruter, c'est prendre des risques. Recruter ne s'improvise donc pas. Quelle est la marche à suivre quand on n'est pas un professionnel du recrutement ? Comment trouver le bon profil ? Comment mener l'entretien pour repérer les motivations profondes du candidat, détecter ses compétences et ses comportements au travail ?

A la suite de cette formation, vous connaîtrez les fondamentaux du recrutement. Vous saurez choisir une personne s'intégrant bien aux compétences existantes de votre équipe et en accord avec votre vision de l'entreprise.

Objectifs pédagogiques :

- ♦ Se familiariser à la méthodologie du recrutement, ses différentes étapes, les techniques utilisées par les recruteurs professionnels.
- ♦ Acquérir les outils indispensables à l'efficacité de la démarche : élaboration d'un profil de poste, analyse d'un dossier de candidature, conduite des entretiens de sélection.
- ♦ Revisiter les 2 grands axes de ce type d'entretien :
 - 1/ Evaluation des compétences techniques
 - 2/ Motivation et atouts comportementaux du candidat pour le poste
- ♦ S'entraîner activement à conduire des entretiens de recrutement : informations-clés à recueillir et techniques de communication à utiliser.

Approche pédagogique :

Elle se veut efficace tout autant que ludique. Elle fera s'alterner en permanence entraînements pratiques et apports méthodologiques qui en découlent.

Intervenant(e) : Isabelle BARBANSON

Consultante, Formatrice et Coach en communication, développement individuel et managérial, accompagnement de projets et changements, **spécialisé(e) en Ressources Humaines et GPEC**

Modalités:

Durée : 2 journées de 7h, soit 14h.

Lieu : Vendargues

Dates : consulter le site

Montant : 680 € net de taxes



RH1 - RECRUTER : METHODOLOGIE et PRATIQUES D'ENTRETIEN



Programme détaillé

I. ELABORATION D'UN PROFIL DE POSTE

1. Étude de poste

- Recensement des connaissances et compétences demandées pour le poste à pourvoir :
 - Critères spécifiques
 - Contraintes
 - Domaines de responsabilités
 - Spécificité de certaines missions et tâches
- Analyse des aptitudes requises : intellectuelles, techniques, physiques, psychologiques

2. Profil du candidat

- Compétences attendues pour le poste et comportements associés
- Critères de choix déterminants

II. LA RECHERCHE DES CANDIDATURES

1. Ressources internes à l'entreprise

- Promotions, mutations

2. Ressources externes à l'entreprise

- Plan de prospection
- Candidature spontanée
- Marché / Filières / Media annonceurs
- Exercice de rédaction d'annonces

III. LA PRESELECTION

1. Analyse du dossier de candidature

- Curriculum Vitae et Lettre de motivation : contenu et forme

2. Tests techniques, questionnaires et mises en situation

- en lien direct avec les exigences du poste

3. Tests de personnalité

IV. L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

1. Axe 1 : évaluation des compétences

- Préparation de l'entretien et structuration
- Informations que l'on souhaite recueillir : objectifs spécifiques et critères-clés à évaluer
- Utilisation de la grille de questionnement construite autour de l'expérience professionnelle du candidat, de ses qualifications, de ses compétences et caractéristiques personnelles

2. Axe 2 : évaluation des comportements et de l'état d'esprit du candidat Motivation du candidat

- Mettre à jour les critères et les valeurs qui animent le candidat dans ses choix
- Déceler son niveau de prise d'initiative
- Repérer le niveau d'influence que les autres peuvent avoir sur lui
- Candidat plutôt créatif ou plutôt en suivi de procédure ?
- Besoin de stabilité, d'évolution contrôlée ou de changement tous azimuts ?

Comportements au travail :

- Niveau d'information préféré du candidat : vue globale ou focus sur les détails ?
- Réaction face aux stress
- Style de coopération préféré : indépendance ou travail collaboratif ?
- Critère de choix du candidat dans le travail : activités, personnes, lieux, informations, concepts ?

3. Techniques d'entretien

- Entraînements à l'entretien : jeux de rôles recruteur / candidat ;
 - Préalables à l'entretien : préparation de questions ciblées
 - Accueil et premier contact...
 - Déroulement des différentes phases
 - Écoute active ...
- Feed-back et préconisations.