



conduite de l'entretien de recrutement

Paul est un excellent chef de rayon, et il lui est attribué une promotion : il est affecté au service « après vente » en tant que responsable. Oui, mais Paul s'avère incapable de gérer l'accueil des publics, surtout lorsqu'il s'agit de réclamations. Il est en difficulté, il va très mal, et le service rendu au public est désastreux.

Marc est un excellent technicien. Il était à son compte et il est recruté dans un bureau de contrôle : il travaille désormais en équipe. Rien ne va plus. L'harmonie a disparu, des conflits apparaissent. Pourquoi ?

Ce genre de situation pourrait être aisément évitée grâce à quelques conseils... L'entretien est avant tout une rencontre. Au-delà des compétences, le recruteur va évaluer les qualités humaines et le potentiel du candidat. Cette formation vous donnera les outils et méthodes d'évaluation pour réussir vos recrutements.

OBJECTIFS

-  Analyser une candidature
-  Reconnaître la personnalité du candidat
-  Repérer ses compétences personnelles
-  Savoir le faire parler et l'écouter
-  Créer la relation

PROGRAMME

Définir le profil du poste à pourvoir

Outre les aspects techniques du poste, définir l'aspect relationnel, et les exigences individuelles
Les responsabilités
L'autonomie requise

Définir le profil du candidat

Sa capacité travailler en équipe
Sa capacité à déléguer
Le respect de la commande institutionnelle
Son autonomie
Sa créativité

Analyser une candidature

Évaluer la présentation d'un CV et la pertinence d'une lettre de motivation
Comprendre le parcours académique et professionnel
Identifier les compétences.
Faire le lien entre la candidature et le poste/ l'entreprise
Préparer vos questions... mais sont-elles adaptées ? Quel est le contexte ? Arrivent-elles au bon moment ? Sont-elles bien formulées ? Avoir le bon niveau de questionnement permet d'avoir une bonne évaluation du candidat.

Les différentes étapes de l'entretien

Accueillir le candidat et se présenter
Présenter le déroulé de l'entretien
Structurer l'entretien : méthode de l'entonnoir
Présenter le poste et l'entreprise
Conclure et débriefer

Adopter la bonne attitude

Connaître les 3 niveaux de langage : verbal, para-verbal, non-verbal
Connaître la signification des micro-expressions et le langage du corps : gestuelle, regard, posture
Prendre conscience de ce que l'on émet : identifier ses qualités et ses axes d'amélioration.

Rencontrer le candidat

Évaluer le profil du candidat : compétences, personnalité, potentiel, autonomie, capacité à déléguer, à travailler en équipe...
Challenger le candidat : typologies de questions, mises en situation, exercices
Creuser les pistes, les critères de recherche et le timing du candidat
Donner envie au candidat de rejoindre l'entreprise

DUREE

1 jour

PUBLIC

Personnel amené à recruter en externe et/ou gérer la mobilité interne

Pré REQUIS

Aucun

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

PEDAGOGIE

Basé sur la mise en pratique et l'expérimentation immédiate après apports théoriques.
Retours d'expériences et partage de bonnes pratiques entre professionnels.
Débats et clarifications de modèles théoriques.

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier :
sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonome, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

