



BY ABILWAYS

FORMATIONS COURTES

INITIATION

Ref. : 8951183

Duration :
1 jour - 7 heures

Pricing :
Employee - Company : 895
€ HT

Code Dokelio : 033082

6 ÉTAPES POUR RECRUTER UN CANDIDAT

L'entretien de recrutement pour manager

Recruter un futur collaborateur demande certaines compétences. La capacité à créer un climat agréable, l'aptitude à cerner une personnalité et, surtout, la juste appréciation de ses compétences sont des atouts majeurs. Ils peuvent être renforcés par la pratique de l'écoute active, l'étude concrète du processus de recrutement et le développement d'un esprit d'analyse rattaché à l'environnement professionnel.

OBJECTIVES

Connaître les lois sur la discrimination
Développer ses attitudes d'écoute active
Conduire un entretien structuré

EVALUATION

Les compétences visées par cette formation font l'objet d'une évaluation.

CONCERNED PUBLIC

Managers
Encadrants
Toute personne amenée à participer à un processus de recrutement

PREREQUISITE

Avoir à mener des entretiens de recrutement dans l'exercice de ses fonctions

COMPÉTENCES ACQUISES

Conduire efficacement un entretien de recrutement

PARCOURS PÉDAGOGIQUE

E-quiz amont
Présentiel
E-quiz aval

PROGRAM

6 étapes pour recruter un candidat

Accueillir le candidat

- Créer un climat favorable
- Se présenter, se situer dans le processus de recrutement
- Resituer l'objet, l'objectif de l'entretien et sa durée cible
- Présenter la structure, le service, le poste à pourvoir et son environnement

Jeu de rôles : les deux premières minutes de l'entretien

Rechercher des informations complémentaires de manière approfondie

- Approfondir ce qui est réellement important pour le poste
- Poser les bonnes questions
- Pratiquer l'écoute active
- Reformuler

Mise en situation : les questions à poser

Valider les compétences

- Vérifier les compétences acquises





- Utiliser les faits significatifs
- Se doter d'épreuves ou de mises en situation

Exercice d'application : les faits significatifs

Apprécier les caractéristiques de personnalité et les motivations du candidat

- Connaître le candidat en restant dans le cadre légal
- Utiliser des tests

Partage d'expériences : les tests utilisés

- Identifier des critères de motivation
- Poser les questions qui permettent de percevoir les moteurs et les valeurs du candidat

Étude de cas : analyse de critères de motivation pour un poste donné

Conclure l'entretien

- Synthétiser les points clés
- Informer des étapes suivantes et des échéances

Mise en situation : prise de notes efficace

TRAINERS

Véronique BERTIN

Consultante en ressources humaines

Clotilde CAVAROC

MOYENS HUMAINS ET TECHNIQUES

Équipe pédagogique :

Un consultant expert de la thématique et une équipe pédagogique en support du stagiaire pour toute question en lien avec son parcours de formation.

Techniques pédagogiques :

Alternance de théorie, de démonstrations par l'exemple et de mise en pratique grâce à de nombreux exercices individuels ou collectifs. Exercices, études de cas et cas pratiques rythment cette formation.

Ressources pédagogiques :

Un support de formation présentant l'essentiel des points vus durant la formation et proposant des éléments d'approfondissement est téléchargeable sur notre plateforme.