



Formation : Optimiser l'entretien de recrutement

Nb : Cette formation est surtout adaptée pour un format « intra-entreprise » ; merci de me contacter au 06 08 52 51 65 ou par mail : c.engel@hr-magnet.fr pour des dates et un devis.

Objectifs :

Acquérir une méthodologie d'entretien efficace pour mieux évaluer :

- **Les compétences**
- **La motivation**
- **Le « fit culturel »**

La formation consiste en un module de **2 jours**, dont le contenu peut être adapté aux besoins spécifiques de chaque entreprise. Les journées sont ponctuées par l'alternance de **concepts théoriques, d'exercices pratiques et de simulations.**

Au cours de ces deux journées, vos équipes apprendront :

- A préparer, structurer et mener un entretien de façon professionnelle et efficace
- A mieux comprendre la notion de motivation, ses composantes et à l'évaluer correctement
- A évaluer les compétences clés pour le poste
- A identifier, lors d'un entretien, **« les meilleurs »**, à savoir ceux qui obtiendront systématiquement les meilleurs résultats, une fois dans leur poste
- A attirer les bons candidats en s'appuyant sur les informations pertinentes recueillies en entretien
- A attirer des candidats qui sauront s'intégrer facilement à votre culture d'entreprise.

Les thèmes couverts pendant les deux journées :

A. Les concepts de base à connaître : Performance, Compétence, Motivation

- Quelles sont les caractéristiques d'un haut performer ?
- Le concept de Motivation
- Le modèle de la performance : = Compétences + Passion + Attitude
- L'évaluation des compétences
- Culture d'entreprise et compétences

B. L'entretien de recrutement

- La relation recruteur-candidat : qui a le contrôle ?
- Avant l'entretien : élaborer sa stratégie
- L'entretien de recrutement : objectifs, structure et conseils (les points de vigilance)
- La recherche de faits comme indicateurs de performance
- Comment évaluer objectivement ?
- Comment construire des questions pertinentes ?
- Synthèse : structure générale de l'entretien et timing
- Construction d'un guide d'entretien

C. Recruter sans discriminer :

- Ce que dit la loi : les critères sur lesquels un candidat peut être recruté
- Les informations qui peuvent être recueillies... et celles qui ne peuvent pas être recueillies

D. Véhiculer une bonne image tout au long de l'entretien/du processus de recrutement

- L'entretien de recrutement orienté « vente »
- Les indicateurs de « bonne image »
- Les points clés pour véhiculer la marque employeur

E. L'évaluation finale du candidat

- Perception du degré de contrôle : quelques clés
- Perception du degré d'intérêt par rapport au poste/à l'entreprise
- La matrice de décision
- La décision finale : qui recruter ?/quand accepter le compromis ?

F. Intégration et adaptation au poste

- 1) Les enjeux de l'intégration
- 2) L'accueil et le parcours d'intégration
- 3) Continuer le processus d'évaluation pendant la « période d'essai ».