PERFECTIONNER SES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT

MODALITÉS

- Formation en présentiel
- En inter dans nos locaux ou en intra
- Effectifs : Minimum : 1 / Maximum : 8
- Durée : 2 jours (14 heures)

PUBLIC CONCERNÉ

Recruteurs.

PRÉREQUIS

Avoir suivi la formation « Maîtriser l'entretien de recrutement ».

MÉTHODE ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Alternance d'apports théoriques et pratiques.
Méthodes actives et participatives.
Étude de cas concrets et exemples pratiques.
Jeux de rôles – Simulation.
Mises en situation filmées et commentées.
Un support de formation sera remis en fin de formation.
Formation dispensée par un consultant formateur expert dans le domaine.

VALIDATION

Certificat de réalisation.

TARIFS

- En inter : 1 400 € HT
- En intra : 3 500 € HT pour un groupe de 8 personnes

DÉLAI D'ACCÈS

La demande d'inscription doit se faire maximum 15 jours avant la formation.

ACCESSIBILITÉ

Le centre est accessible aux personnes en situation de handicap. Chaque situation étant unique, nous vous recommandons de nous consulter avant la formation pour tout aménagement particulier.

OBJECTIFS

- Mieux se connaître en tant que recruteur
- Mieux cerner le mode fonctionnement des candidats
- Déterminer les motivations du candidat
- Donner de la valeur ajoutée à ses recrutements

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Évaluation des acquis et des attentes en début de stage lors du tour de table de présentation.

Tests réguliers de contrôle des connaissances tout au long de la formation.

CONTENU

Connaître son mode de fonctionnement

- Les critères de sélection propres à chaque recruteur
- Les perceptions sélectives et les stéréotypes
- Les erreurs classiques des recruteurs

Analyser et déterminer les différentes personnalités en entretien

- Les différents types de personnalité selon PCM
- Les modes de communication pendant l'entretien
- L'évaluation des motivations
- La détermination des compétences comportementales
- Les signaux de stress pendant l'entretien

Explorer les points forts et les axes de progrès du candidat

- Les stratégies d'interview pour l'analyse comportementale
- Les principaux points forts du candidat
- La manifestation des mécanismes d'échec du candidat
- La manifestation des scénarios d'échec du candidat

Favoriser la communication pendant l'entretien

- La dimension relationnelle de l'entretien
- Les signaux verbaux et non verbaux du candidat
- Se connecter au canal de communication du candidat
- Les besoins psychologiques du candidat
- La prise de note active et la synthèse des données

Suivre l'intégration du candidat chez le client

- Le suivi de l'intégration et la validation des compétences
- Les indicateurs de suivi de la prestation