



L'entretien de recrutement

- Objectifs de la formation*
- Optimiser les entretiens de recrutement
 - Garantir des profils adaptés aux exigences des postes ou métiers
- Durée/Date* 2 jours, soit 14 heures, dates à déterminer
- Lieu* A déterminer
- Coût* A déterminer
- Méthodes et moyens*
- Apports conceptuels, méthodologiques et pratiques
Outils de simulations et techniques d'aide au recrutement
Tests psychologiques et auto-diagnostics. Etude et expérimentation de nombreux outils de précision des compétences recherchées et de recrutement.
Nombreux échanges d'expériences avec les participants et jeux de rôle pour développer les savoirs être utiles.
Remise en exploitation du PAP (Plan d'Action Personnalisé).
- Contenu*
- I) **LES DIFFERENTS OUTILS DE SELECTION**
 - Comprendre l'apport respectif des différents outils de recueil de l'information et de sélection
 - Appliquer et exploiter ces outils lors des entretiens
 - II) **LE CONTENU DE L'ENTRETIEN**
 - Les différents thèmes abordés et leur chronologie
 - Les domaines à explorer
 - III) **LES TECHNIQUES D'ENTRETIEN**
 - Principaux risques de l'entretien : induire les réponses, se projeter dans le candidat
 - Techniques indirectes et décodage des réponses
 - Observation du comportement verbal et non-verbal
 - Repérage des attitudes et des défenses
 - Techniques de formulation des questions
 - Technique de la spirale
 - IV) **ANALYSE DE L'ENTRETIEN ET DE LA CANDIDATURE**
 - Analyse du cursus professionnel : repérage des compétences
 - Analyse de la situation de communication : défense en jeu, rapports de force, jeux de statut et de rôle
 - V) **PRISE DE DECISION SUR UNE CANDIDATURE**
 - Objectivation des critères de décision
 - Hiérarchisation de ces critères