

Pratiquez l'entretien de recrutement

Objectifs :	
Acquérir une structure d'entretien. Mieux se connaître en tant que recruteur. S'entraîner activement à conduire un entretien. Prendre conscience de ses attitudes d'écoute. Recruter en respectant les lois sur la discrimination. Savoir prendre la bonne décision au regard des informations recueillies au cours de l'entretien.	
PUBLIC	Toute personne désirant réaliser des entretiens construits avec des objectifs à atteindre ; responsables du recrutement, RRH, DRH.
PRE REQUIS	AUCUN
ORGANISATION	Durée : 2 Jours (14h) Matériel : Un support de cours + 1 PC Nombre de Stagiaires : Minimum : 1 personne et Maximum : 6 personnes
FORMATEUR	Formateur ayant une expérience confirmée de la pédagogie et spécialiste des ressources humaines
PEDAGOGIE	Pré-évaluation des besoins. Entretiens individuels et/ou collectifs. Mise en situation Apports théoriques et exercices pratiques permettent d'approfondir les connaissances de base. Réalisation lorsque le temps le permet des créations de projets personnels. Evaluation de stage à chaud. Evaluation des acquis (QCM ou mise en situation ou exercice test d'application). Attestation de stage. Evaluation de stage à froid.
MODULE SUIVANT	
HANDICAP	En cas de situation de handicap, contactez-nous pour connaître l'accessibilité à la formation en fonction de nos partenaires handicaps

PROGRAMME	
Définir les besoins en compétences dans une approche prévisionnelle Définir le poste, son évolution et le profil du candidat : identifier les compétences du poste. Hierarchiser les compétences clés à rechercher au cours de l'entretien. Se doter d'un questionnaire pour faciliter l'identification des compétences clés. Assurer la non-discrimination lors du recrutement. Se doter d'une structure d'entretien Préparer l'entretien (préparation psychologique et organisationnelle). Accueillir le candidat (maîtriser le démarrage de l'entretien, être clair sur la présentation qui conditionne le déroulé de l'entretien). Présenter le poste et l'entreprise (identifier ce qui est nécessaire de dire et ne pas dire). Enquêter de manière approfondie sur l'expérience, la formation, les compétences. Se doter de mises en situation (savoir les préparer en amont de l'entretien). Rechercher les motivations du candidat tout au long de l'entretien. Demander l'avis du candidat et fournir des informations complémentaires au candidat. Conclure l'entretien : une étape importante. Savoir prendre des notes et faire la synthèse. Connaître les techniques d'entretien Connaître les différentes attitudes d'écoute.	formuler les bonnes questions pour valider les compétences par des faits concrets ; s'interdire les questions discriminantes. S'entraîner à la reformulation : connaître les avantages de la reformulation ; repérer les différents types de reformulation. Mieux se connaître en tant que recruteur pour mieux recruter Connaître l'influence des préjugés en recrutement. Prendre conscience de sa propre façon de recruter. Se doter de techniques plus objectives pour en réduire les différents effets. S'entraîner activement à l'entretien de recrutement dans différentes situations Pratiquer des jeux de rôle sur chaque étape de l'entretien. Faire une analyse des points clés permettant de réussir chaque étape. Repérer les spécificités des entretiens en fonction des publics à recruter. Mener différents types d'entretien dans différents contextes : recruter des juniors ou des seniors ; recruter des commerciaux, des techniciens... Vérifier l'adéquation entre les compétences recherchées et les comportements Vérifier lors de l'entretien les compétences déterminées dans le profil. Utiliser un questionnement spécifique pour les aptitudes

Repérer celles qui sont les plus appropriées en entretien de recrutement. Identifier ses propres attitudes d'écoute et se doter de points de progrès. Apprendre à varier les attitudes d'écoute au cours de l'entretien. Savoir poser les bonnes questions : - identifier les questions ouvertes, fermées, directes et indirectes ; Forfait-jours : articulation avec le temps partiel - Quiz sur le temps de travail effectif dans le cadre du temps partiel La gestion des congés payés : quelles solutions ? Calcul du droit à congés payés Indemnisation des congés payés - valorisation des droits à congés : temps partiel hebdomadaire, mensuel, annuel - calcul de l'indemnité : règles du 1/10e et du maintien de salaire Cas pratique : gestion des congés payés d'un salarié à temps partiel carrière.	les plus souvent recherchées : (aptitudes managériales, adaptabilité, innovation). Mener un entretien de recrutement de A à Z À partir d'une situation réelle : - définir la définition du poste et du profil ; - mener les différentes étapes de l'entretien : de l'accueil à la conclusion ; - prendre une décision et l'étayer ; - rédigier la synthèse.
---	---