

## PUBLIC

Toutes les personnes chargées du recrutement (interne ou externe) de candidats ou de stagiaires.

## OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Gagner en aisance dans la conduite d'entretiens.
- Analyser et détecter les meilleurs candidats au travers des CV, et lettres de motivation.
- Optimiser les recrutements par une sélection collective, mises en situation et test.
- Faire de l'entretien de recrutement un véritable outil de management au service de la GPEC.

## MÉTHODES D'ÉVALUATIONS

- Entretien téléphonique avant la formation et recueil des attentes par écrit.
- Évaluation au début de la formation, à mi-parcours (orale) et en fin de formation à chaud (oral, écrit).
- Suivi de la formatrice après évaluation à 3 /6 mois.

## JOUR 1 : LA PRÉPARATION EN AMONT DE L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

- Définir l'environnement du poste.
- Établir une fiche de poste avec les critères retenus.
- Créer une grille de sélection (diplômes, maîtrise de logiciel, langue, expériences...).
- La pré-sélection des candidatures.
- Évaluer à travers une grille d'entretien téléphonique si la candidature est pré-sélectionnée.
- Organiser une rencontre et aménager l'espace et le temps.
- Élaborer ses propres outils (grille et critère de sélection).
- Analyser les compétences et les motivations.
- Pratiquer « sans modération » les techniques d'écoute active et prise de notes.
- Conclure l'entretien et valider les points clés avec son interlocuteur.

## JOUR 2 : CHOISIR LE CANDIDAT

- Analyser les comportements et attitudes
- Rappel des fondamentaux de la communication orale.
- Décoder les messages verbaux, non verbaux et paras verbaux.
- Valider avec son interlocuteur le contour du poste (missions, statut, salaire, contraintes et avantages).
- Sélectionner le candidat le plus adapté.
- Solliciter l'aide de sa hiérarchie pour une prise de décision.
- Être en phase avec la politique de recrutement de l'entreprise (GPEC).

## MÉTHODES ET MOYENS PÉDAGOGIQUES / RESSOURCES

La méthode d'intervention reposera sur une pédagogie interactive et personnalisée. Elle consiste en une alternance :

- D'apports théoriques et test.
- D'exercices, de jeux de rôles pédagogiques afin de favoriser l'action.
- Mises en situation, réflexions collectives et individuelles et débriefings personnalisés.
- La formatrice élaborera des scénarios mettant en scène un ou plusieurs participants afin d'analyser les pratiques, le comportement et les outils utilisés lors de la formation.
- La vidéo pourra être remise à chaque participant.
- Les outils utilisés seront : L'écoute active, la P.N.L, l'A.T, les techniques issues du jeu de l'acteur.
- Le matériel utilisé : Vidéoprojecteur, caméra, ordinateur, paperboard.
- Un support de cours sera remis à chaque participant.

## MODALITÉS DE LA FORMATION

**Durée** : 2 jours (14 heures) / **Effectif** : 6 à 8 participants

**Formule intra entreprise** : Prise en charge par votre OPCO ou dans le cadre de votre plan de développement des compétences / **Coût** : Selon formule

**Lieu** : Théâtre Divadlo ou dans vos locaux professionnels / **Délai d'accès** : 15 jours avant le début de la session

**Accessibilité** pour des personnes en situation de handicap. Si votre situation nécessite des aménagements particuliers, contactez-nous

**Formatrice** : Nathalie POMA /06 60 76 68 14 /n.poma@scene-expressions.fr/ Organisme certifié Qualiopi.