

2 jours



#### Publics concernés

- Consultants en recrutement
- Toute personne en charge du recrutement en entreprise

#### Prérequis

- Aucun

#### Objectifs de formation

- Savoir accueillir le candidat
- Savoir présenter le besoin
- Évaluer le candidat
- Construire une opinion argumentée sur le candidat
- Savoir expliquer ses choix à l'entreprise cliente
- Respecter et s'adapter à la réglementation (notamment en termes d'inclusion et de diversité)

#### Supports pédagogiques

- Pendant la formation, chaque participant utilise un support qui comprend les exercices d'application et d'entraînement
- A l'issue de la formation, chaque participant a la possibilité de télécharger le support d'animation via la plateforme pédagogique Digital Camp

#### Méthodes pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et de séquences jouées et débriefées. Des exercices individuels et collectifs sur les concepts théoriques
- Une pédagogie participative composée à + de 50% de cas pratiques et de simulations / jeux de rôle dans le présentiel

## Les techniques de l'entretien : de l'accueil à la prise de décision

Sur un marché de recrutement tendu, il est essentiel de créer une expérience candidat d'exception au-delà de l'affichage digital. Pour cela, les ambassadeurs de l'ADN du recruteur final sont les consultants en recrutement, les recruteurs internes et les managers qui participent aux entretiens. Cette formation vous apportera les fondamentaux pour faire des entretiens de véritables facteurs de succès par la qualité technique de votre démarche et par la qualité humaine de votre posture tout au long du processus.

### En e-learning

- **Formation 100% e-learning complémentaire sur « Le cadre légal du recrutement » :** la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté n°2017-86 du 27 janvier 2017 introduit l'obligation pour les entreprises de 300 salariés et les entreprises spécialisées dans le recrutement de mettre en place une formation relative à la non-discrimination à l'embauche pour les recruteurs. Ce parcours de formation digital d'une heure a pour but de vous transmettre les contours du **cadre légal du recrutement** en France, à travers le prisme de la **non-discrimination**, le **RGPD** dans le recrutement, la **gestion du handicap** lors des recrutements ...

### En présentiel

#### 1. Les prérequis indispensables au recruteur

##### Le cadre légal

- Les obligations induites par la loi Égalité et Citoyenneté du 27 janvier 2017 relative à la formation à la non-discrimination
- Le stockage des données du candidat – le droit à la modification et à la suppression (RGPD)
- Développer son rôle de conseil en matière d'inclusion

##### Jeu de rôles BUZZ

##### La posture adéquate

- Un enjeu fort : attirer les talents (Équilibre du rapport de force entreprise/candidats et E-réputation)
- Créer le lien et la relation du début à la fin de la rencontre
- Assurer un suivi de qualité pour renforcer la relation à chaque étape

##### Les techniques essentielles

- Les biais cognitifs et les techniques de communication
- Les approches intuitive vs systématique
- Les canevas d'entretien et les échelle d'évaluation

#### 2. Conduire des entretiens efficaces et impactants

##### Accueil : créer une 1ère impression décisive

- Les conditions d'un accueil réussi
- Les premiers mots, les premiers indices
- Les premières questions pour enclencher le dialogue

##### Atelier : Créer une première impression décisive

### Moyens pédagogiques

- Une évaluation du niveau et des attentes des participants en amont de la formation (15 jours avant le présentiel)
- Une certification 100% digitale sur « Le cadre légal du recrutement » validé par la réussite à un quizz de validation
- Un forum d'échanges tout au long de la formation et la disponibilité du formateur pour toute question
- A la fin de chaque formation, les participants repartiront avec un Plan de Progrès Individuel

### Présentation

- Se présenter, valoriser l'entreprise et les points forts de son offre
- Écouter la présentation du candidat et s'intéresser à son parcours
- Développer son sens de l'observation et son objectivité
- Teaser le poste à pourvoir et valoriser l'environnement
- Expliquer le processus de recrutement, les étapes et les acteurs clés

### *Mise en situation et débriefing sur la base des outils de communication*

### 3. Professionnaliser sa conduite d'entretien de recrutement

#### Approfondir le dialogue

- Comprendre la formation et le parcours professionnel
- Découvrir la motivation, les envies et le potentiel
- Reconnaître dans un CV les compétences mobilisées
- Comprendre les valeurs et les motivations
- Repérer les bons leviers de fidélisation

### *Cas pratique : Évaluer les soft skills et les potentialités*

#### Approfondir l'évaluation des compétences clés : métier / soft skills / potentialités

- Utiliser des outils pour évaluer selon les étapes du recrutement
  - Méthode STAR
  - Questions situationnelles
  - Mise en situation
  - Tests de personnalité

### *Jeux de rôles et débriefing sur la base des outils de communication*

#### Conclure l'entretien

- Pratiquer le Feed-back mutuel
- Rappeler les prochaines étapes
- Répondre aux dernières questions
- Soigner la prise de congé, chaleureuse et utile

### *Mise en situation : Conclure utilement*

### 4. Décider et argumenter ses choix

#### Les outils efficaces

- Le Processus ODCE
- Les échelles d'évaluation
- La prise de notes descriptive pour documenter la prise de décision

#### Savoir rédiger une synthèse d'entretien

- Factualiser les informations recueillies – champs d'observation et critères
- Utilisation d'une échelle d'évaluation
- La synthèse des candidatures
- La rédaction du rapport de candidature et ses rubriques clés

#### Présenter une synthèse argumentée

- Valoriser ses préconisations dans une présentation contextualisée
- Traiter les objections avec assertivité
- Avoir un rôle de conseil face à l'indécision

### *Jeu de rôles : Savoir expliquer ses choix à l'entreprise cliente*