



## FORMATION CONDUIRE UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT



Management



Blended  
présentiel/distanciel



8 heures

### CIBLE ET PRÉ-REQUIS

Tout manager ayant à conduire des entretiens de recrutement

### OBJECTIF ET COMPÉTENCES ACQUISES

Aider chaque manager à gagner en assurance et en performance dans la conduite de l'entretien de recrutement :

- Clarifier son besoin pour se concentrer sur l'essentiel
- S'approprier de bonnes pratiques de la conduite de l'entretien :
  - ∴ accueil du candidat
  - ∴ questionnement ciblé et différenciant pour recueillir des informations réellement pertinentes (sortir des questions convenues)
  - ∴ présentation de l'offre (entreprise, équipe, poste...)
- Traiter les informations pour prendre la décision, choisir le candidat qui répondra le mieux aux attendus

### FORMAT ET MODALITÉS DE DIFFUSION

Format recommandé par l'équipe pédagogique : 8 heures de formation en **blended learning**, réparties sur 1 semaine.

- 1 jour présentiel (7H)
- un parcours e-learning (1H)
- *En option* : une classe virtuelle REX (1H30)

Cette formation peut être réalisée en 100% distanciel.

Délai d'accès : à définir avec le client

*Apprenants en situation de handicap* : nous contacter en amont pour envisager les solutions adaptées.

### PÉDAGOGIE

Méthodes pédagogiques participatives et ludiques, alternant jeux de rôles débriefés à partir de « cartes techniques » - exclusivités du Gymnase -, quiz et productions créatives en équipes, apports méthodologiques pratiques, partage d'expérience, co-construction de plan d'actions et mémos de mise en œuvre.

- pédagogie inversée (faire puis formaliser l'acquis)
- apprentissage vicariant : observer puis pratiquer

### PROGRAMME

#### #Onboarding

- Présentation du parcours et du groupe (ice breaker)
- Recueil des attentes
- Premier exercice de lancement de la formation

#### #1 Préparation de l'entretien

- Définition minimaliste du besoin, des compétences techniques, organisationnelles, humaines attendues dans le poste
- Étude préalable du dossier du candidat : identification des points clés de l'évaluation à réaliser
- Repérer ses biais cognitifs pour savoir les tenir à distance et recruter avec le plus d'objectivité possible
- S'appuyer sur une structure d'entretien

#### #2 Accueil du candidat

- Créer les conditions d'un entretien de qualité : cadre, mise en confiance, écoute

#### #3 Conduite de l'entretien : la pratique du questionnement

- Connaître les questions discriminatoires
- L'approche *VIP* pour visualiser le candidat dans son contexte de travail : le **v**écu, l'**i**nconfort, la **p**elote
- Investigation des motivations, connaissances/savoir-faire et des soft skills attendus

#### #4 Présentation de l'offre : quand et comment ?

- Résister à la tentation du monologue, sélectionner les informations différenciantes
- S'inspirer du SPICE (simplicité, perception de l'intérêt, incongruité, confiance, empathie) pour tenir un discours motivant

#### #5 Prise de décision

- 6 pistes pour alimenter le discernement

#### #Offboarding REX

- Partage, entre pairs, des mises en pratique terrain
- Synthèse collaborative des acquis
- Focus sur les points clés à retenir

#### #Ressources disponibles

Les participants repartent avec une synthèse PDF des ressources pédagogiques et méthodes utilisées durant la formation.