

# SAVOIR MENER UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Ressources humaines



## OBJECTIFS DE LA FORMATION

Le succès dans le développement d'une entreprise dépend notamment du recrutement des collaborateurs qui la font vivre. C'est une démarche qui requiert du temps et de l'investissement. Adoptez les bonnes pratiques, du choix des candidats jusqu'à l'intégration d'un nouveau membre.



## COMPÉTENCES VISÉES

- Analyser et construire un projet recrutement efficace et intégré à la politique générale du réseau.
- Réaliser les recrutements en mode projet.
- Optimiser la conduite des entretiens de recrutement.
- Trouver positionnement efficient face aux candidats.
- Optimiser la prise de décision finale.
- Pratiquer l'intégration comme une action de fidélisation.



## PÉDAGOGIE

### ► Méthodes

- La journée est interactive, le formateur crée les conditions où chacun peut s'exprimer et écouter.
- La formation propose, entre autres, les éléments suivants :
  - Échanges personnalisés avec le formateur;
  - Partage d'expériences;
  - Jeux de rôles et mises en situation;
- Apprentissage en ligne possible (sur demande).

### ► Documents

Support pédagogique reprenant les protocoles et l'ensemble des points examinés remis au participant à l'issue de la formation.



**CELESTRA**

SAVOIR FAIRE, SAVOIR ÊTRE

14h

12 personnes maximum

Formation Intra-entreprise  
aux dates de votre choix

Formation inter-entreprises  
près de chez vous

Merci de nous consulter  
pour les tarifs intra et inter



### Prérequis

Comprendre et parler la langue dans laquelle la formation est dispensée.

### Personnel concerné

Toute personne étant amené à conduire des entretiens de recrutement :  
Chef de service, collaborateur RH.



## PROGRAMME

### ► LE RECRUTEMENT DANS VOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ

- Présentation de l'intervenant et du module.
- Tour de table avec les participants sur leurs expériences du recrutement.
- Présentation globale du module recrutement.
- Retour et synthèse des questionnaires préalablement remplis par les participants.
- Un éclairage sur le recrutement interne et les transferts de compétences au sein d'un réseau.
- Enjeux, problématiques, besoin et réalités du recrutement dans les branches professionnelles des participants.

### ► L'INVENTAIRE DES PRATIQUES DES DIRIGEANTS DU RESEAU OREA

- Les acteurs : Leurs Méthodes, outils et moyens.
- Les tendances dégagées.
- Repérer les grands déterminants utilisés pour optimiser la définition des stratégies de recrutement.

### ► CONDUIRE LE RECRUTEMENT EN MODE PROJET

- L'environnement économique, juridique et déontologique du recrutement.
- Les pièges à éviter.
- Les atouts et les étapes clefs du mode projet pour professionnaliser le recrutement.

### ► DEFINIR ET HIERARCHISER SON BESOIN

- Formaliser son besoin de recrutement avec pragmatisme.
- Évaluer le contexte opérationnel du poste.
- Définir un profil poste/candidat.
- Repérer et coter la ou les compétences clés recherchées.

### ► DEVELOPPER UN SOURCING ADAPTE AUX BESOINS

- Optimiser son sourcing.
- Optimiser la communication de son besoin.

### ► OPTIMISER ET CONTROLER LES METHODES DE SELECTION

- Définir et valider une méthode de sélection.
- Construire des outils et en évaluer la performance.
- Identifier des acteurs et les accompagner.

### ► OPTIMISER LA CONDUITE DE L'ENTRETIEN

- Connaissance de soi connaissance de l'autre.
- Elaborer une stratégie d'entretien.
- Enclencher et maintenir la qualité de l'échange.
- Ecouter activement pour observer.
- Ecouter activement pour évaluer et négocier.

### ► OPTIMISER LA PRISE DE DECISION FINALE

- Retenir une candidature.
- Utiliser les tests.

### ► REUSSIR DES INTEGRATIONS EFFICACES ET EFFICIENTES

- Organiser et valoriser l'intégration du candidat retenu.
- Cadrer le parcours d'intégration pour favoriser la pérennité des compétences clefs.
- Identifier un tuteur et définir sa mission.

### ► RETOUR D'EXPERIENCES

- Retour sur le déploiement et l'approbation de la méthode.
- Identification des leviers et des freins.
- Formalisation de la méthode dans un document synthétique.



# CELESTRA

SAVOIR FAIRE, SAVOIR ÊTRE

### Financement

Possibilité de prise en charge par les OPCO et le compte CPF.

Merci de nous consulter pour plus d'informations.

### Inclusion et handicap

Si vous rencontrez des difficultés, merci de nous contacter.

### Nos domaines de formation

- Hygiène - Sécurité - Prévention
- Efficacité professionnelle
- Compétences transverses (Leadership – Management...)
- Informatique et marketing
- Développement personnel
- Formations spécifiques métier

### Nos spécificités

- Formation sur mesure possible
- Présence nationale
- Accompagnement à la constitution de vos dossiers de financement.

### Nous contacter

01 84 74 01 50

[contact@celestra-formation.fr](mailto:contact@celestra-formation.fr)

[celestra-formation.fr](http://celestra-formation.fr)



## MODALITÉS D'ÉVALUATION

### Condition d'évaluation

- Evaluation théorique et pratique pendant et à l'issue de la formation par les moyens suivants :
  - Mises en situation professionnelles évaluées et commentées par le formateur;
  - Questionnement oral par le formateur;
  - Test final à l'issue de la formation.

### Validation

Attestation de fin de formation individuelle délivrée par CELESTRA



**CELESTRA**

SAVOIR FAIRE, SAVOIR ÊTRE



*Former est bien plus  
que de dire un savoir,  
le défi est de le  
transmettre.*

### Nous contacter

01 84 74 01 50

[contact@celestra-formation.fr](mailto:contact@celestra-formation.fr)

[celestra-formation.fr](http://celestra-formation.fr)