

**L**a maîtrise du processus de recrutement et des entretiens qui s'y rattachent est un enjeu capital pour les entreprises. Dans un contexte où le turn-over s'est nettement accéléré et où la relation Entreprise - Salarié s'est profondément modifiée avec l'arrivée d'une nouvelle génération sur le marché du travail (la génération Y), " capter " et fidéliser les meilleurs profils exige des méthodes et compétences spécifiques de la part des managers qui recrutent. Souvent assurées conjointement par les DRH et les Directions Opérationnelles, ces méthodes doivent être partagées dans l'entreprise afin de choisir dans le temps imparti le candidat qui répondra le mieux aux attentes de celle-ci.

### Objectif

- ➔ Permettre aux participants de maîtriser les techniques utiles pour d'une part préparer et conduire des entretiens de sélection, d'autre part évaluer les candidats afin de prendre les meilleures décisions d'embauche.

### Compétences développées

- ➔ Préparer les entretiens de recrutement :
  - Définir le profil du poste
  - Se préparer à l'entretien
- ➔ Maîtriser les techniques de communication permettant de recueillir et de traiter les informations
- ➔ Evaluer les candidats :
  - Evaluer les informations recueillies pendant l'entretien
  - Opérer le choix du meilleur candidat

### Bénéfices pour l'entreprise

- ➔ Optimiser l'efficacité des recrutements
- ➔ Garantir l'homogénéité des pratiques de recrutement dans l'entreprise

## Méthode pédagogique

La méthode pédagogique associe trois principes :

- la progressivité
- l'application au métier
- l'interactivité

La **progressivité** constitue l'ossature de la méthode. Elle permet une acquisition et un transfert de savoir-faire allant du plus simple au plus compliqué et comporte pour chaque démarche ou technique enseignée une phase d'**acquisition**, une phase d'**analyse** et une phase d'**application**.

- La phase d'**acquisition** à travers la lecture et des exercices permettra à chaque participant individuellement de valider sa compréhension et son acquisition. Cette phase permet également de formaliser des données intuitives en démarches structurées.
- La phase d'**analyse** à travers des discussions permettant aux participants d'échanger leurs expériences, leurs interrogations et leurs opinions.
- Les phases d'**application** à travers des travaux en sous-groupes et entraînements à mener des entretiens de recrutement permettront à l'ensemble des participants de mettre en pratique les démarches dans un environnement sans enjeu.

## Modalités pratiques

➡ Nombre de participants

- 9 maximum

➡ Durée du séminaire

- 2 jours

➡ Pré-requis

- Ce stage est destiné aux personnes qui conduisent des entretiens de recrutement (RH, cadres qui recrutent pour leur propre Service ou Direction)

## Une approche sur-mesure

*Le contenu de la formation est spécifiquement adapté  
au métier des participants et en lien avec  
la stratégie de votre entreprise*