

Réussir l'entretien de recrutement

Fiche mise à jour le 6 janvier 2025

Objectifs et aptitudes visées

- Appréhender le cadre réglementaire du recrutement.
- Acquérir des connaissances de base d'un process de recrutement structuré.
- Acquérir une stratégie pour fiabiliser le recrutement et recueillir des informations fiables.
- Acquérir une stratégie pour gérer le risque de turn over.
- Analyser les attendus du poste à recruter et de la structure de l'équipe.
- Savoir analyser et décrire les compétences requises.
- Identifier les leviers pour rendre le poste attractif.
- Connaître les techniques de questionnement et les postures adaptées pour conduire l'entretien.
- Savoir favoriser une intégration réussie et pérenne.

Profils et prérequis

Professionnels du recrutement, Managers, Services Ressources Humaines.

Durée, modalités

2 à 3 jours selon l'objectif, en présentiel ou en distanciel.

Pédagogie et supports

- Un questionnaire de positionnement initial permet d'anticiper les attentes.
- Animation interactive et ludique.
- Jeux de rôles, mises en situation.
- Livret du stagiaire.
- Questionnaire d'Auto-évaluation.

Programme

Introduction et tour de table

Le cadre réglementaire du recrutement

- Les critères de discrimination à connaître pour mener un entretien.
- Les questions qu'on ne peut pas poser.
- Les enjeux RGPD.
- Les contraintes légales pour utiliser les tests psychométriques et les tests de personnalité.

Types d'entretiens et déroulé

- Les outils pour évaluer le profil : analyse du CV, pré entretien, entretien classique, structuré, tests psychométriques et tests de personnalité.
- L'analyse et le tri des CV. Tableau de hiérarchisation des candidatures.
- Accueil du candidat et présentation.
- Les premières questions.
- Recueil d'informations générales (CV, historique, compétences, projets, motivation, valeurs ...)
- Analyse des points clés du profil. Approfondissements, vérifications, recoupements, mises en situation ...
- Aspects personnels, aspirations et prétentions salariales
- Conclusion de l'entretien

Analyse du profil recherché et du poste

- L'importance de la préparation.
- Le diagnostic du poste et de l'équipe.
- Décrire les compétences visées de manière contextualisée pour mieux préparer ses questions.
- Les compétences du poste : savoirs, savoir-faire, savoir-être, les identifier et les formaliser.
- Les compétences liées au travail en équipe, comment les évaluer.
- Les points de vigilance sur le poste pour mieux cibler les questions. Les points à approfondir, choisir une méthodologie adaptée.
- Graduer votre niveau d'exigence et repérez ce qui est incontournable et ce qui peut être acquis une fois le recrutement réalisé.

Dresser le profil comportemental du candidat pour cerner sa personnalité

- Présentation de différents tests.
- Les tests de type simulation ciblant les compétences clés élaborés par les experts du poste.
- Le profil LAB et l'outil "métaprogramme" d'analyse comportementale des candidats.
- Le MBTI et les 16 types de personnalité, sensibilisation au test pour approfondir l'analyse des aptitudes du candidat.
- Les profils apprenants.

Intégrer les bases de la communication et de l'influence

- Les canaux de communication (verbal, non verbal et para verbal) et leur poids respectif dans la transmission d'un message
- Les signaux d'incongruence et de mensonge chez le candidat, ce qu'on sait sur ce sujet en psychologie...
- L'influence du mécanisme de perception du recruteur et les biais cognitifs (effet de halo, effet pygmalion, effet de centration, questions induites...) susceptibles de fausser l'analyse du profil.

Questionner efficacement

- Enjeux du questionnement : que le candidat se dévoile
- Les types de question, ouvertes, fermées, relance, reflet, relance, vérification, etc.
- Créer un climat de confiance
- Les questions de motivation et l'analyse des critères du candidat (aspects techniques, travail en équipe, projets, aspects personnels, autonomie, valeurs, personnalité ...)
- L'entretien structuré, la méthode S2C.
- Les questions d'approfondissement et de recoupement : détecter les incohérences du candidat, dépasser ce qu'il/elle a appris par cœur et préparé, pour l'amener à parler de lui/elle de manière plus authentique.

Réussir l'intégration

- Les enjeux, les bénéfices, les risques en cas de non-intégration.
- L'accueil.
- L'information, les présentations.
- Attribuer les missions de manière claire en étant à l'écoute des besoins.
- Officialiser les missions auprès des interlocuteurs.
- Accompagner et former : étapes, outils, points de suivi avec un tuteur.
- Comment autonomiser un professionnel sur un poste nouveau : méthode d'accompagnement et de montée en compétence de type tutorat.

Accessibilité de la formation

Mathys Conseil s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la [page Handicap et Formation](#).

Évaluation des acquis

Auto-évaluation + questionnaire d'évaluation technique.

Les plus de cette formation :

- Méthodes de questionnement avancées permettant d'instaurer un dialogue plus « authentique » avec le candidat.
- Éclairage sur la manière de construire des mises en situations et des tests professionnels par métier.
- Un outil de type guide d'entretien remis à chaque stagiaire.
- Tableau Excel de hiérarchisation des profils.