Développer ses pratiques managériales

Manager, 6 étapes pour recruter un collaborateur

1 jour (7h00) | ★★★★½ 4,6/5 | MGTOP-8951183 | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel

Tarif : 870 € ht

Formations Management › Management opérationnel › Développer ses pratiques managériales

Document mis à jour le 13/11/2026

Objectifs de formation

- Connaître les lois sur la discrimination
- Développer ses attitudes d'écoute active
- Conduire un entretien structuré

Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Équipe pédagogique :
Un consultant expert de la thématique et une équipe pédagogique en support du stagiaire pour toute question en lien avec son parcours de formation.

Techniques pédagogiques :
Alternance de théorie, de démonstrations par l'exemple et de mise en pratique grâce à de nombreux exercices individuels ou collectifs. Exercices, études de cas et cas pratiques rythment cette formation.

Ressources pédagogiques :
Un support de formation présentant l'essentiel des points vus durant la formation et proposant des éléments d'approfondissement est téléchargeable sur notre plateforme.

Prérequis

- Avoir à mener des entretiens de recrutement dans l'exercice de ses fonctions

Public concerné

- Managers
- Toute personne amenée à participer à un processus de recrutement

Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2I Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

Programme

Accueillir le candidat

- Créer un climat favorable
- Se présenter, se situer dans le processus de recrutement
- Resituer l'objet, l'objectif de l'entretien et sa durée cible
- Présenter la structure, le service, le poste à pourvoir et son environnement

Jeu de rôles : les deux premières minutes de l'entretien

Rechercher des informations complémentaires de manière approfondie

- Approfondir ce qui est réellement important pour le poste
- Poser les bonnes questions
- Pratiquer l'écoute active
- Reformuler

Mise en situation : les questions à poser

Valider les compétences

- Vérifier les compétences acquises
- Utiliser les faits significatifs
- Se doter d'épreuves ou de mises en situation

Exercice d'application : les faits significatifs

Apprécier les caractéristiques de personnalité et les motivations du candidat

- Connaître le candidat en restant dans le cadre légal
- Utiliser des tests

Partage d'expériences : les tests utilisés

- Identifier des critères de motivation
- Poser les questions qui permettent de percevoir les moteurs et les valeurs du candidat

Étude de cas : analyse de critères de motivation pour un poste donné

Conclure l'entretien

- Synthétiser les points clés
- Informer des étapes suivantes et des échéances

Mise en situation : prise de notes efficace

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

Modalités d’évaluation des acquis

Évaluation en 3 phases :Pendant la formation : un bilan journalier effectué par l'intervenantÀ chaud : à la fin de la formation, un bilan qualité pour mesurer l'atteinte des objectifsÀ froid : à J + 3 mois, une évaluation du transfert des acquis en situation professionnelle

Accessibilité de la formation

pagebreakavoidchecked="true";

Le groupe M2I s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Toutes nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap : les détails de l'accueil des personnes sont consultables sur la page Accueil Handicap

Modalités et délais d’accès à la formation

pagebreakavoidchecked="true";

Les formations M2I sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme.
Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation.
Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 12 jours ouvrés.