

Ressources humaines

Conduire un entretien de recrutement à distance

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

Formations Management > Ressources humaines - Formation > Ressources humaines



À l'issue de ce stage vous serez capable de :

- Interviewer en mode virtuel, sélectionner et choisir le candidat idéal
- Maîtriser les techniques permettant de tester un candidat à distance en respectant les bonnes pratiques professionnelles.

Niveau requis

Connaître les bases du recrutement.

Public concerné

Toute personne en charge du 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 élargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

(1) Modalité et moyens pédagogique :

Formation délivrée en présentiel ou distanciel * (e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance). Le formateur alterne entre méthodes ** démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation). La validation des acquis peut se faire via des études de cas, des quiz et/ou une certification.

Les moyens pédagogiques mis en oeuvre (variables suivant les formations) sont : ordinateurs Mac ou PC (sauf pour les cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel). Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne. Supports de cours et exercices.

* Nous consulter pour la faisabilité en distanciel. ** Ratio variable selon le cours suivi.

Programme

Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chacun
- Présentation de la formation

Préparer un entretien de recrutement à distance

- Identifier les différences entre un entretien de recrutement face à face et à distance
- Organiser l'entretien au niveau technique et logistique
 - Sélectionner l'outil de communication à distance
 - Envoyer procédure et codes d'identification
 - S'assurer que les candidats sont bien équipés
- Préparer son pitch pour présenter l'entreprise ? Le poste ? Les spécificités du métier ?
- Préparer son entretien : construire un script (trame de l'entretien, liste de questions), une grille d'évaluation (scoring)
- Décider des prises de parole si plusieurs personnes de l'entreprise participent au recrutement
- Décider si l'entretien est enregistré et agir en conséquence

Conduire un entretien de sélection à distance

- Identifier les spécificités de la communication au téléphone et en visio (conseils et points de vigilance)
- Identifier les étapes de l'entretien de recrutement
- Prendre en compte les filtres de la communication au téléphone et en visio et la perte d'informations
- Faire s'exprimer le candidat et créer un climat de confiance tout en cadrant l'entretien à l'aide de l'écoute active
- Poser les bonnes questions avec les techniques de questionnement et de reformulation
- Utiliser des outils complémentaires : mises en situation, tests de personnalité
- Identifier les principes de la non-discrimination à l'embauche et les pièges à éviter

Prendre sa décision, l'annoncer et effectuer le suivi

- Comparer les candidats objectivement
- Identifier les points de vigilance, les biais cognitif / décision
- Garantir l'égalité des chances
- Laisser une belle image de l'entreprise même en cas de réponse négative
- Lister les documents à partager à l'écrit et à envoyer
- Accompagner jusqu'à la signature du contrat en cas de réponse favorable

Synthèse de la session

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Bilan oral et évaluation à chaud

Modalités d'évaluation des acquis

- En cours de formation, par des mises en situation contextualisées évaluées
- Et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation ou une certification (M2i ou éditeur)