

Ressources humaines

## Recruteur : découvrir le potentiel d'un candidat

2 jours (14 heures) | ★★★★★ 4,6/5 | RH-POT | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel <sup>(1)</sup>

Formations Management > Ressources humaines - Formation > Ressources humaines



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

- Intégrer les bases de la communication et de l'influence
- Cadrer le démarrage de l'entretien
- Détecter les incohérences de communication du candidat
- Questionner efficacement le candidat
- Recueillir l'information à valeur ajoutée chez le candidat
- Dresser le profil comportemental du candidat pour cerner sa personnalité.

### Niveau requis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

### Public concerné

Managers, responsables de secteur, salariés 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 émarginée 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 chaque participant
- Présentation de la formation

## Intégrer les bases de la communication et de l'influence

- L'influence du mécanisme de perception du recruteur
- Les 3 dimensions de la communication et leur poids
- L'influence de la communication non-verbale du recruteur sur le candidat
- respectif dans la transmission d'un message

## Cadrer le démarrage de l'entretien

- L'accueil du candidat
- La présentation du recruteur
- L'annonce des étapes de l'entretien

## Détecter les incohérences de communication du candidat

- L'observation des signaux de communication non-verbale en plus du discours
- La notion d'incongruence entre le fond et la forme
- La réaction du recruteur aux signaux d'incongruence

## Questionner efficacement le candidat

- Les 2 types de questions : montantes et descendantes en fonction des objectifs du recruteur
- La notion d'équivalents concrets pour déceler les "beaux discours" et ne pas tomber dans le piège
- Les questions types du recruteur
- La boussole du langage pour savoir faire préciser le candidat

## Recueillir l'information à valeur ajoutée chez le candidat

- Les conditions qui favorisent la mise en confiance du candidat
- Le schéma de réponse en 3 étapes à une question
- La notion de note finale comme niveau d'information ultime à rechercher
- Les attitudes à mettre en oeuvre pour obtenir une note finale

## Dresser le profil comportemental du candidat pour cerner sa personnalité

- L'outil "métaprogramme" d'analyse comportementale des candidats
- Les critères de motivation du candidat détectables
- Les critères de travail du candidat détectables
- La sélection des métaprogrammes pertinents en fonction du poste proposé
- La recherche et la détection des métaprogrammes du candidat dans ses réponses

## 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