

Réussir ses Entretiens de RECRUTEMENT, avec la PNL

Inter à Paris



3 participants maxi
Réalisation assurée
aux dates prévues

Durée : 2 jours + indiv.

Dates :

12 – 13 avril

16 – 17 septembre

18 – 19 novembre

Prix HT : 1.690 €

- ♦ Clarification des objectifs
- ♦ Travail en journées
- ♦ Session Individuelle de suivi et conseils personnalisés : 1 H 30

Individuel

Durée : 10 heures

Dates : choisies avec le stagiaire

Prix HT : 2.100 €

- ♦ Clarification des objectifs
- ♦ Travail sur 10 H réparties en 2 sessions
- ♦ Appels appui

En option - sessions individuelles de suivi : 210 €/heure

Intra (Sur mesure)

Adaptation du nombre de participants, du contenu et de la durée, en fonction des objectifs visés.

Animateurs

Guy SIGNORI
Alexandre STERBAKOV

CONTEXTE :

*L'entretien de recrutement constitue, dans tous les cas, **un moment fort du processus de sélection du meilleur candidat** en première analyse ou, après test et/ou avis spécialisé, en dernière analyse avant décision.*

Il exige la maîtrise de mécanismes relationnels pour se départir des a priori, de la projection de soi, ... de la subjectivité.

De la qualité de cet entretien dépend la qualité de la décision finale de recrutement et partant, la qualité des performances opérationnelles,...

OBJECTIFS :

A l'issue de cette formation, les participants disposeront de moyens pour :

- structurer les entretiens visant à choisir ou à orienter des collaborateurs,
- recueillir avec objectivité les informations significatives sur les candidats rencontrés,
- faire des choix cohérents, réalistes et motivés,
- accroître la pertinence du pronostic et du conseil.

PUBLIC : Les Managers de toutes fonctions impliqués dans le recrutement et la mobilité de leur personnel, Fonctionnels Chargés du Recrutement et de la Gestion des Carrières, Consultants en Cabinets de Recrutement,...

THÈMES pouvant être abordés

Structurer au préalable l'analyse détaillée des exigences de la fonction

Etablir une grille d'analyse du poste

Définir les critères de sélection et les hiérarchiser dans les différents niveaux de personnalité, en fonction de la définition des responsabilités

Créer le lien et maintenir un rapport positif avec le candidat pour recueillir le maximum d'informations depuis l'accueil jusqu'à la fin de l'entretien

Etre centré sur l'autre : sortir du comparatif

Ecouter "activement" : miroir, question, reformulation

Observer la cohérence entre les messages verbaux, para-verbaux, non verbaux

Questionner à bon escient : objectif, opportunité, modalités

Explorer le cursus professionnel du candidat

Elucider les facteurs qui l'amènent à postuler

Clarifier son projet pour évaluer sa faisabilité et sa pertinence pour l'Equipe et l'Entreprise

Acquérir une vue d'ensemble des niveaux de la personnalité du candidat : réseau d'appartenance, présentation, comportement, compétences, valeurs, croyances, mission

Comprendre la vision du monde de mon interlocuteur

Clarifier son cadre de référence : ses croyances et valeurs

Rechercher et clarifier l'information manquante dans le "discours" du candidat

Evaluer et prédire les modes de fonctionnement en situation

Connaître ce qui initie et maintient la motivation d'une personne. Les choix privilégiés

Estimer comment une personne se comportera dans son travail : les façons habituelles d'agir, de traiter l'information et de réagir

Disposer d'une bonne prédictibilité des compétences et attitudes du candidat.

Synthétiser les informations pour opérer le choix final

Au cours de la formation, on utilisera le vécu professionnel des participants pour simuler des séquences d'entretien, en se basant sur les modes opératoires ci-dessus.