Mener les entretiens de recrutement en face à face ou en visio-conférence: se préparer, mener l'entretien et décider (RH et Managers)

Ressources Humaines (RH), Santé Sécurité au Travail - 2025

La formation en résumé

Pour les petites et moyennes entreprises (TPE/PME), réussir un entretien de recrutement est crucial pour attirer et sélectionner les talents adaptés à leurs besoins spécifiques. Une étude de **Bpifrance** en 2021 a révélé que 60 % des PME rencontrent des difficultés à recruter les bons profils, soulignant l'importance de maîtriser les techniques d'entretien. Que vous soyez responsable RH ou dirigeant de TPE/PME, cette formation vous permettra de mener des entretiens de recrutement en face-à-face ou en visioconférence, de manière structurée et efficace. Vous apprendrez à évaluer les compétences, la motivation et l'adéquation des candidats avec le poste à pourvoir, tout en évitant les biais cognitifs et les discriminations involontaires.

Vous pourrez aussi retrouver ce module dans un cycle de formations certifiant RH 2025 également consultable sur notre site Internet:

Cycle de formations certifiant Professionnaliser son recrutement : recruter et intégrer efficacement des collaborateurs

1 395 €

(non assujetti à la TVA)
Formation pouvant être éligible au CPF sous conditions (nous consulter)

14 heures

2 jours

Mise en pratique

Accès Mobile learning

Appartient au(x) cycle(s) :

Cycle de formations certifiant Professionnaliser son recrutement: recruter et intégrer efficacement des collaborateurs

Objectifs :

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Organiser et structurer les entretiens de recrutement, en présentiel ou à distance, en définissant les objectifs et les outils nécessaires
- Préparer le plan de communication pour valoriser l'entreprise, ses valeurs, et le poste à pourvoir
- Évaluer les compétences techniques et comportementales des candidats (savoir, savoir-faire, savoir-être)
- Analyser l'adéquation des compétences et des motivations du candidat avec le poste et la culture de l'entreprise
- Adopter la bonne posture et utiliser une communication verbale et non verbale adaptée pour établir un dialogue constructif
- Pratiquer l'écoute active et utiliser des techniques de questionnement ouvertes (méthode CQQCOQP) pour approfondir l'évaluation
- Reconnaître et éliminer les biais cognitifs et stéréotypes qui peuvent influencer le jugement lors du recrutement
- Appliquer les principes du recrutement non discriminant et se conformer aux exigences légales en matière d'égalité
- Synthétiser les informations recueillies lors de l'entretien pour prendre une décision éclairée sur le recrutement
- Effectuer un retour aux candidats, en valorisant les profils retenus auprès des managers et en expliquant les refus de manière constructive

Participants :

Cette formation s'adresse à tout Professionnel RH, Dirigeants de TPE/PME, Managers et toute personne impliquée dans le recrutement. Grâce à des mises en situation pratiques et des outils concrets, vous serez prêt(e) à optimiser vos processus de recrutement pour attirer les talents adaptés à vos besoins.

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 13/03, 14/03
- 16/06, 17/06
- 22/09, 23/09
- 11/12, 12/12

Prérequis :

Cette formation ne nécessite aucun prérequis sauf si elle est suivie dans le cadre d'un cycle certifiant (nous consulter).

Le contenu

Créer les conditions de réussite d'un entretien

- Atelier de réflexion sur les objectifs, conditions, outils nécessaires à la conduite d'un entretien
- Enjeu du recrutement et cadre juridique (rappel des critères de non-discrimination)
- Différences de pratiques entre agences d'emplois, cabinet de recrutement et RH interne
- Cas particulier de l'entretien à distance en visio-conférence

Préparation de l'entretien

- Organiser l'entretien (conditions matérielles) et préparer les documents de travail (grille d'entretien / guide d'entretien, grille d'évaluation)
- Identifier les compétences clés (savoir, savoir faire et savoir être)
- Définir un plan de communication (valoriser l'entreprise, ses valeurs, sa culture et le poste à pourvoir)
- Avoir en tête les attentes du candidat et son référentiel de valeurs en fonction de sa génération X,Y,Z

Les étapes de l'entretien de recrutement

- Accueil et présentation (« briser la glace » et mettre en confiance, annoncer le déroulé)
- Identification (présentation succincte du candidat, objectifs, motivations, contraintes)
- Approfondissement (détailler les expériences, creuser les Savoir /Savoir Faire et Savoir Être, la motivation pour le poste / le métier et l'entreprise)
- Présentation du poste
- Conclusion de l'entretien (remerciement, prochaines étapes)

Assurer une communication efficace pendant l'entretien

- Adopter la bonne posture
- Communication verbale et non-verbale
- Calibration, synchronisation
- L'écoute active et la reformulation
- Techniques de questionnement appropriées : questionnement ouvert (Méthode CQQCOQP)
- Prise de note : techniques de prise de note

Recruter avec objectivité et sans discriminer

- Les biais du recruteur
- Stéréotypes et cadre de référence
- Comprendre les inégalités
- S'approprier le cadre légal
- Interroger ses pratiques et diagnostiquer les pratiques de l'entreprise
- Connaître les leviers et les bonnes pratiques en matière de recrutement non discriminant
- Se mettre en conformité avec la loi (Egalité et Citoyenneté)

Aller plus loin sur l'évaluation avec la méthode STAR

- Evaluer les compétences
- Evaluer les motivations
- Créer les supports : guide d'entretien et grille de recrutement

Training à la conduite d'entretiens

- Mises en situation
- Debriefing après chaque mise en situation

Décider après l'entretien et assurer un retour, savoir formaliser un feed-back aux candidats

- La prise de décision
- La synthèse
- Valoriser les candidats retenus en interne
- Effectuer un retour aux candidats reçus: apprendre à expliquer un refus sans risquer de dévaloriser la personne

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques et d’encadrement :

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Pédagogie active : Echanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 3 à 12 participants maximum.

Formation animée par un de nos formateurs experts de son domaine et sélectionné selon un processus qualité certifié. Les formateurs sont accompagnés par notre pôle pédagogique intégré « Agir et Apprendre ». Parcours du formateur disponible sur simple demande.

Suivi et évaluation de la formation :

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations… Qui feront l’objet d’une analyse/correction et d’un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

Retrouvez les modalités de la certification pouvant être associée à cette formation en cliquant ici