

Recrutement : maîtriser les techniques d'entretien

OBJECTIFS

- Se positionner en conseil et en aide à la décision auprès des opérationnels
- Optimiser l'acte de recrutement et apprendre à affiner son analyse du candidat
- S'approprier des techniques d'entretien efficaces et apprendre à interroger la compétence

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

- Apports méthodologiques et techniques du formateur
- Echanges de pratiques avec d'autres professionnels du secteur public
- Jeux de rôles et mises en situation

PUBLIC

- DRH,
- Responsables de service recrutement,
- Chargés de recrutement souhaitant optimiser leur pratique de l'entretien et de l'évaluation des candidats.

DATES :

PARIS > 12-13-14 MARS 2012

MONTPELLIER > 19-20-21 NOVEMBRE 2012

DURÉE : 3 jours

TARIF : 1 380 euros HT

PROGRAMME

La place du recrutement dans la gestion des ressources humaines et la démarche compétence

- L'analyse du besoin en se plaçant en véritable conseil organisationnel RH : l'analyse du contexte et des facteurs d'influence, la connaissance des métiers territoriaux et leurs problématiques
- L'analyse du poste : de la situation de travail à la mise en évidence du réseau relationnel du poste
- La définition des tâches et des compétences
- La procédure de recrutement dans une collectivité

Quelques notions de psychologie du travail

- Le candidat : son parcours professionnel et sa motivation
- Les notions d'image de soi, de performance, de potentiel, de rôle, de communication non verbale

La structuration de l'entretien

- Se préparer avec l'appropriation du profil de poste
- L'accueil du candidat
- La communication verbale et non verbale
- La déontologie du recrutement
- Le débriefing avec les membres du jury
- Le compte rendu d'entretien
- L'annonce de la décision au candidat

Comment interroger la compétence et sa représentation ?

Quelques situations d'entretiens spécifiques dans le cadre de la mobilité interne

- Repenser les parcours individuels, le bilan professionnel
- Le public en marge de l'emploi, les contrats aidés
- Les problématiques et les difficultés liées à la personnalité des candidats

Le positionnement du chargé de recrutement en qualité de consultant interne, sa place face aux opérationnels, l'aide à la décision, la fonction de conseil