

Conduire un entretien de recrutement

Objectifs de formation

- Mener un entretien de recrutement structuré
- Maîtriser les techniques de questionnement et de reformulation

Objectifs pédagogiques

- Être capable de conduire en situation réelle des entretiens de recrutement respectueux des pratiques professionnelles, des valeurs et de la culture de l’entreprise.
- Être capable d’évaluer les candidats et d’arbitrer avec méthodes et objectivité une sélection finale des candidats vers le meilleur.

Durée : 01 jour - 07 heures

Mise à jour le : 5 juin 2026

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

595 €

Dates :

Le 15 Septembre 2026

Le 19 Novembre 2026

Le 19 Février 2027

Le 07 Mai 2027

Prérequis

- Expérience en recrutement

Public

- Responsables des ressources humaines, Responsables du recrutement, Managers

Programme

Rappel sur la préparation de l'entretien de recrutement et la pré-sélection des candidats

Mener l'entretien de manière efficace

- Prendre en compte les différences intergénérationnelles
- Méthodologie pour réussir chaque étape de l'entretien de recrutement

– Savoir accueillir et remercier
– Investiguer sur les parcours de formation et professionnel
– Clarifier le projet professionnel
– Développer les centres d'intérêts

- Comparer l'objectif de recrutement et la compétence décrite du candidat

– Les points de cohérence ou d'incohérence
– Le niveau de maîtrise du candidat et sa valeur ajoutée sur le métier
– Les qualités attendues
– L'implication du candidat

- Utiliser les différents niveaux de questionnement
- Utiliser les techniques de reformulation
- Décrypter le comportement du candidat :

– Langage verbal, para-verbal, non verbal

S'évaluer en tant que recruteur

Rédiger un compte-rendu d'entretien objectif

Modalités pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Exercices d'applications construits à partir des informations transmises par le commanditaire
- Travail en sous-groupe
- Document de synthèse remis à l'issue de la formation
- Matériel : aucun

Modalités d'évaluation des acquis

- En amont de la formation : recueil des attentes, réunion de cadrage

- Pendant la formation : Test, QCM, cas pratiques, mises en situation
- En aval de la formation : évaluation à chaud, évaluation à froid.

Financement

- OPCO sous conditions
- Entreprise
- Individuel

Dates et horaires

- Intra-entreprise en concertation avec l'entreprise
- Inter-entreprises, selon planning de formation ORDIA
- Horaires de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

Le bâtiment est accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR), pour tout autre handicap, nous contacter pour mise en place des moyens de compensation. Les services proposés sont accessibles à tous sous couvert :

- que l'information soit transmise suffisamment en amont aux équipes afin de permettre la mise en place des moyens de compensation
- que les moyens de compensation n'appartenant pas au centre puissent effectivement être mis en place (interface de communication…)
- que la formation envisagée soit compatible avec le handicap.

Référent handicap et personnel sensibilisé

Prévention des ruptures de parcours en formation

- Création d'un climat bienveillant et inclusif dès le démarrage pour favoriser l'implication

de chacun.

- Identification des niveaux et besoins individuels afin d'adapter le rythme et les explications (tour de table).
- Méthodes pédagogiques variées (démonstrations, cas pratiques, échanges collectifs) pour maintenir l'attention et l'intérêt.
- Questions fréquentes de la part de l'intervenant/e et valorisation des apports des participant·e·s pour renforcer l'engagement.
- Temps de reformulation ou appui individuel si nécessaire afin d'éviter le décrochage.