



FORMATION

« RECRUTEMENT et SELECTION de PERSONNEL & ENTRETIEN STARR »

2 journées

Olivier NYSSSEN

1. **OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES**

Etre capable de :

- rassembler les informations nécessaires pour la description de fonction
- définir les compétences
- rassembler les informations nécessaires pour mener l'entretien
- préparer efficacement un entretien de recrutement
- définir les objectifs du recrutement
- mener un entretien selon la méthode d'évaluation des compétences STARR

2. **CONTENU & METHODOLOGIE de la FORMATION**

Contenu

- Présentation ; attentes des participants vis-à-vis de la formation
- Les qualités du recruteur VS candidat
- Qu'est ce qu'un recrutement réussi ?
- Introduction à la **notion de compétence** :
- La **description de fonction** : Récolter l'information
- Les étapes du recrutement :
 - L'annonce : rédaction et diffusion
 - Le tri des candidatures
 - Le pré-screening
 - L'accueil du candidat
 - **L'entretien STARR**
 - Présentation des **différentes formes et techniques d'entretien**
 - **La préparation de l'entretien**
 - **Mener un entretien : accueil-écoute active**
 - La méthode **STARR** pour mettre en évidence les **compétences réelles**
 - La conclusion
 - La **prise de décision** : Effet de Halo, effet de Horn...
 - L'accueil en entreprise
- **Multiplier les angles de vue**





- **Déroulement de l'entretien** : Jeux de rôles, mises en situation, discussions,...

Méthodologie

Notre approche pédagogique est essentiellement participative, faisant appel aux principes fondamentaux de la dynamique de groupe.

La formation est plus qu'un enseignement ; elle vise avant tout à susciter des **prises de conscience** se traduisant par des comportements modifiés et améliorés. C'est pourquoi, nos séminaires tendent à :

- susciter la **remise en question** des habitudes anciennes, des perceptions figées, des clichés et des mythes ;
- **motiver**, c'est-à-dire mobiliser les énergies personnelles dans l'atteinte des objectifs de fonction ;
- **épanouir**, c'est-à-dire favoriser le développement personnel et relationnel des participants ;
- **fédérer**, c'est-à-dire créer un « esprit de corps » au sein d'une équipe, d'un département, d'une société.

A ces fins, notre animation suppose :

- un recours fréquent à des techniques d'animation telles que **mises en situation**, jeux de rôles, études de cas, ... de façon à ancrer l'apprentissage dans une expérience vécue ;
- un **débriefing** avec les participants leur permettant de faire part de leurs prises de conscience et de s'enrichir de celles de leurs collègues ;
- un **apport conceptuel** de la part du formateur qui permet de verrouiller sur le plan théorique les prises de conscience et de les traduire en principes clairs d'action.
- L'établissement d'un **plan d'actions** à la fin de la formation

