

Contexte et Objectifs de la formation

Cette formation a pour objectif de permettre aux personnes chargées de recruter les collaborateurs dont ils ont besoin, en fonction de leurs compétences techniques et relationnelles, mais aussi de leur compatibilité avec les valeurs et modes de fonctionnement de l'équipe actuelle.

Elle permettra aussi de définir et de mettre en œuvre un parcours d'intégration pour s'assurer de la pérennité de la relation.

A l'issue de cette formation, les participants seront capables :

- Mieux se connaître pour identifier les profils avec lesquels ils sont le plus à même de pouvoir collaborer
- Préparer un entretien de recrutement en lien avec les besoins du poste et de l'organisation
- Structurer et conduire un entretien de recrutement de manière professionnelle
- Adopter une posture favorisant l'échange, l'écoute et l'objectivité
- Évaluer les compétences, le potentiel et l'adéquation au poste par le questionnement mais aussi d'éventuelles mises en situation
- Choisir la personne la plus adaptée
- L'intégrer et s'assurer de l'adéquation mutuelle au poste de travail

Profil formateur : spécialiste du recrutement et de la relation managériale.

Méthodes pédagogiques : Cette formation essentiellement pratique articule des méthodes pédagogiques mixtes (découverte des notions clés, puis réflexions collectives et individuelles, mises en situations) et une approche ludo-pédagogique.



Durée de la formation : 14h (2 journées de 7h)



Formation 100% présentielle, pour un groupe de 2 ou 3 personnes

■ Management ■ Développement pro ■ Communication ■ Instances et bien-être ■ Formation de formateur

Contenu de l'action de formation

En amont de la formation : une activité préparatoire à distance sera proposée afin d'amener les participantes à réfléchir sur les enjeux de ce parcours.

Une collecte des attentes sera effectuée afin d'adapter les activités du programme. Dans l'idéal, les stagiaires pourraient travailler sur des situations réelles.

Test de personnalité managériale : il permettra aux participants de réfléchir à leurs modes managériaux et les caractéristiques à rechercher chez les candidats pour favoriser une compatibilité

■ Mieux se connaître en tant que manager

- Mes axes forts, et mes points d'ombre en management
- Quel impact sur les nouveaux collaborateurs
- Nouvelles relations au travail, nouvelles attentes culturelles et comment y faire face.
- Avec ma personnalité managériale, à quoi faut-il que je sois attentive en matière de caractéristiques du candidat

Réflexions collectives et individuelles face au profil managérial

■ Préparer efficacement l'entretien de recrutement

- Clarifier le besoin : missions, compétences attendues, contraintes du poste
- Définir les critères de sélection et les indicateurs d'évaluation : réaliser une grille d'évaluation
- Structurer l'entretien en étapes cohérentes pour mettre le candidat à l'aise, lui permettre de s'exprimer et de mettre en valeur ses compétences
- Préparer les principales questions pertinentes

Etude de cas sur la définition des besoins et les questions associées pour vérifier que le candidat répond au profil, mise en situation de préparation d'un entretien

■ Conduire l'entretien

- Accueillir le candidat et faciliter la prise de contact
- Adopter une posture professionnelle mais ouverte tout au long de l'entretien
- Savoir questionner pour évaluer les compétences, le savoir-être et le potentiel du participant

- Pratiquer l'écoute active et la reformulation
- Valoriser l'organisation et le poste
- Exposer les contraintes de manière réaliste et vérifier que le candidat en est conscient

Jeux de rôle et mises en situation autour de l'entretien et les éventuelles situations difficiles, construction d'une grille d'évaluation et d'aide à la prise de décision...

■ Evaluer et décider

- Analyser les informations recueillies
- Connaître les biais de perception qui peuvent mener à des jugements hâtifs
- Comparer les candidatures à partir de critères objectifs (grille d'évaluation)
- Savoir trancher entre plusieurs profils en fonction de la vision long terme
- Argumenter sa décision de recrutement

Activité de choix des candidats dans un contexte donné, jeux de rôle autour de l'argumentation de sa décision, réflexions collectives en maïeutique...

■ Quelques situations spécifiques

- Faire face aux candidats très stressés ou en difficulté d'expression
- Réponse, ou pas, aux questions gênantes, ou inadaptées à la phase de l'entretien
- Creuser un parcours qui semble incohérent
- Faire face à un biais spontané de sympathie ou de rejet pour rester objectif

Jeux de rôle et mises en situation d'entretiens compliqués, jeu de formulation questions/réponses, Pratique de l'écoute active et de la reformulation, exercices de posture...

■ Accueil, intégrer, confirmer

- Accueillir et intégrer un nouveau collaborateur
- Anticiper et préparer son arrivée
- Structurer et sécuriser les premiers jours
- Accompagner la montée en compétences dans la durée
- Évaluer l'adéquation au poste et à l'équipe
- Prendre une décision d'intégration (confirmation ou non)

Mises en situation

Profil stagiaire : manager, chef d'équipe, ou toute personne amenée à gérer un recrutement.

Prérequis : Comprendre et s'exprimer en français.

Accessibilité des personnes en situation de handicap : cette formation est accessible aux personnes en situation de handicap. Nos locaux sont aux normes afin de pouvoir accueillir tout public. Aussi, nous pouvons adapter nos méthodes pédagogiques et notre animation, tout comme nos supports partagés, en fonction du handicap et des besoins de l'apprenant. Notre équipe pédagogique, en collaboration avec notre référent handicap (Aurélien Morhain : aurelien.morhain@msformation.net / 03-59-30-65-05), mobilisent les ressources nécessaires pour permettre à chacun de se former.

Retrouvez sur notre site internet toutes les précisions sur nos offres de formation :

■ Notre offre de formation en Management : [ici](#)

Notre centre

L'équipe porte haut ce qui fait sa différence :

- **Flexibilité** : parce que nous savons à quel point votre activité peut fluctuer, nous créons des modules qui s'intègrent complètement à vos contraintes : demi-journées, journées non consécutives, formations à distance et suivis personnalisés dans l'entreprise.
- **Bienveillance** : créer des relations respectueuses et équitables avec nos parties prenantes est essentiel. Apprenants, clients, formateurs et fournisseurs font partie de notre écosystème, et nous mettons tout en œuvre pour que chacun évolue harmonieusement en son sein.
- **Engagement** : l'engagement chez MS, c'est un état d'esprit et une attitude au quotidien. Chacun fait de son mieux, s'investit dans la mission qui lui est confiée pour la réussite du projet d'entreprise.
- **Authenticité** : MS Formation propose des parcours de formation dans le respect de l'honnêteté, de l'intégrité et de la transparence. C'est pourquoi nos formateurs et nos clients nous font confiance depuis toutes ces années !

Notre centre est référencé Qualiopi au titre de la catégorie « Actions de formation » - un gage de sérieux et de professionnalisme, pour des formations de qualité.

■ Management ■ Développement pro ■ Communication ■ Instances et bien-être ■ Formation de formateur



Moyens pédagogiques et techniques

Nos formateurs sont recrutés conformément à la charte qualité MS Formation et sont experts dans leur domaine de compétences. Ils articulent diverses méthodes pédagogiques et utilisent des outils variés (outils numériques, jeux interactifs, logiciels de visioconférence...) pour s'adapter à leur public et optimiser l'apprentissage.

Nos référents pôles et notre responsable pédagogique (Sandrine Manzelle) supervisent l'ensemble des parcours de formation.

Par ailleurs, notre centre de formation est équipé de :

- Salles de formation lumineuses, ergonomiques et équipées d'écran
- Accès au wifi haut débit sur l'ensemble des lieux

Tous nos locaux répondent aux exigences d'accueil des personnes en situation de handicap et sont donc accessibles.

- **Dans le cas d'une formation chez le client, ce dernier met à disposition locaux et matériels répondant aux mêmes exigences.**
- Dans le cas d'une formation animée en visio, nous privilégions Zoom, Teams ou tout autre plateforme dédiée selon les préférences du client.

Dispositif de suivi et d'évaluation

Pour assurer un suivi individuel, MS Formation donne accès à sa plateforme de partage DIGIFORMA, permettant à chaque apprenant de récupérer en ligne toutes les ressources de la formation.

Par ailleurs, MS Formation met en place 2 types d'évaluations :

- Des évaluations des acquis en cours et fin de formation (via quiz, exercices pratiques, études de cas, jeux de rôles, mises en situation, et passage d'une certification pour les parcours concernés)
- Une évaluation de la qualité de la formation délivrée

Une attestation de fin de formation est remise au participant.

Tout au long du parcours, chaque session est justifiée par un émargement numérique attestant la présence du stagiaire en formation.