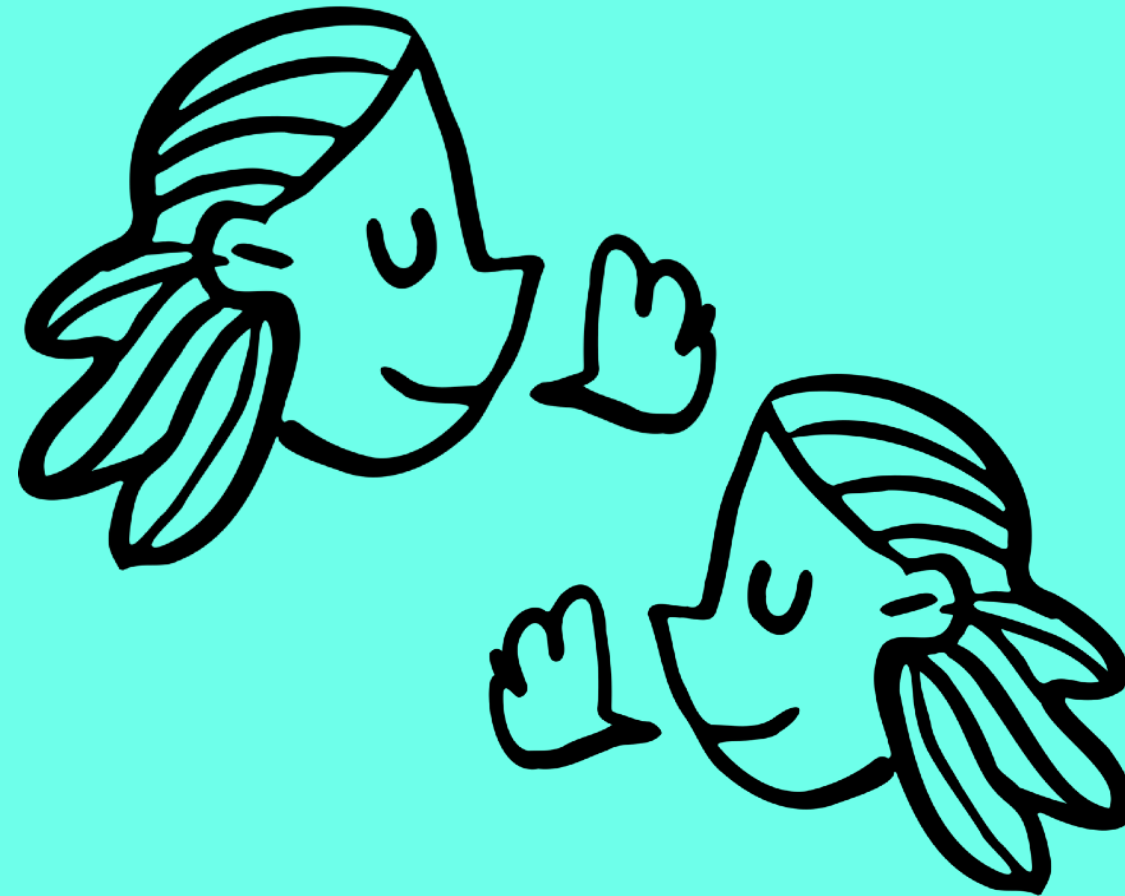




LEDR



Formation

L'ENTRETIEN

Introduction et attentes

09h30

Présentation du plan, de la raison de la formation et tour de table où chaque personne explique ce qu'elle attend de cette journée.



Pourquoi faire des entretiens structurés ?

10h00

Le but de ce chapitre est de revenir à la racine. L'entretien structuré n'est pas un caprice. Il s'ancre dans des résultats. Notamment en termes d'efficacité de prédiction.

A - Exercice : listons ensemble tous les type d'évaluation que vous connaissez.

Avec la salle on fait, une fois pour toutes, une liste la plus exhaustive des moyens d'évaluation qui existent dans le recrutement.

B - Validité scientifique

Réfléchissons ensemble à la validité de chacune des méthodes. Quels sont leur taux d'efficacité ?

C - Solidité

Reprenons chacune de ces méthodes et voyons si elles nous immunisent contre des soucis judiciaires et des "embrouilles" avec les candidats.

D - L'expérience candidat

Question ouverte : à votre avis, de quoi se plaignent les candidats, en ce qui concerne les méthodes d'évaluation ?

Reprenons chacune de ces méthodes et évaluons-les en termes d'expérience candidat. Car, n'oublions pas qu'on cherche à intégrer quelqu'un à nos rangs. Il faut donc lui donner envie et projeter une image professionnelle.

E - Résumé : l'entretien structuré à l'aune de ces 3 critères

On en profite pour comparer une dernière fois l'entretien structuré et l'entretien au feeling.

Concrètement, qu'est-ce que la méthode de l'entretien structuré ?

10h45

Dans ce chapitre on va donner une vision panoramique de la méthode. Sans rentrer dans les détails.

A - Les étapes de l'entretien structuré

Détaillons ensemble les étapes qui composent la méthode, qui va au-delà de simplement poser les mêmes questions pour un même poste.

B - Les principes philosophiques

Sur quelles conclusions psychologiques se fonde la méthode ?

Pause

11h15



Choisir ses critères

11h30

A - Quel type de critères va-t-on choisir ?

En d'autres termes, quels sont les critères de nos critères ? Qu'est-ce qui va nous permettre de dire qu'un critère est le bon ?

B - Des exemples de critères

Voyons ensemble quelques exemples de critères tirés du livre "L'entretien structuré"

C - La méthode des incidents critiques

On voit ensemble les fondements de cette méthode, inventée en 1954, pour recueillir un besoin. On débat ensemble des avantages et inconvénients.

D - Exercice : définir un incident critique

À nous de jouer : chaque personne définit un incident critique, selon la méthode vue.

E - Prioriser les critères obtenus et décider de qui s'en occupe, et quand

Combien de critères vise-t-on ? Une fois qu'on a déduit tous les critères, on les priorise puis on les affecte à un moment et une personne.

F - Application : définir 6 incidents critiques

Pour le métier de recruteur, définir 6 incidents critiques

Pause déjeuner

12h30



Construire la trame de questions

13h30

A - Questions comportementales et situationnelles

On voit ensemble les avantages et les inconvénients de ces deux types de question. On explique pourquoi ce sont les questions les plus efficaces.

B - La méthode CAR (STAR) pour préparer correctement les questions

On va voir un moyen mnémotechnique pour être sûr qu'on va tout.

C - Exercice : déduire une question comportementale d'un incident critique ? Préparer les questions de relance

Ici on applique ce qu'on vient de voir pour bien comprendre et devenir autonome.

D - Exercice : déduire une question situationnelle d'un incident critique

Idem.

E - Créer une trame complète : la méthode semi-structurée

Comment choisir le nombre de questions ? Leur nature ? Leur ordre ?

F - Dix règles pour les questions

10 règles à retenir pour créer de bonnes questions.



Cas pratique : création de questions

14h30

A - Comment on détaille un critère

On a vu comment le faire de manière sommaire, maintenant on approfondit.

B - Exercice : écrivez une question situationnelle et une question comportementale pour mesurer le critère planification et organisation

Ici on prend un exercice directement tiré du livre l'Entrevue structurée, pour travailler avec un incident critique complet et déjà rédigé.

C- Exercice : écrivez deux questions situationnelles et deux questions comportementales à partir de deux incidents critique.

Idem.

D - Application : écrivez un guide entier de questions pour le métier de recruteur

On reprend les incidents critiques qu'on a créé le matin pour continuer à créer un guide.



Pause

16h00



LEDR

Conduire un entretien

16h15

A - Quelques astuces logistiques

La fausse fin, l'horloge, les questions lues au préalable, le 80/20, etc...

B - Comment recadrer sans atteindre à l'estime de soi

Empathie, justification préalable, insister en douceur, compliments sincères, etc...

C - Exercice : repérer une réponse incomplète et apporter une question d'approfondissement

D - Exercice : le candidat ne répond pas à la question initiale

On imagine une intervention en douceur pour revenir à la structure.



Le compte-rendu

16h45

A - Pourquoi faire un compte-rendu ?

Débat avec la salle puis théorie.

B - Mauvaises pratiques du compte-rendu

On montre quelques mauvais exemples.

C - L'échelle de notation

Comment créer une échelle de notation : débat puis théorie.



Débrief final

17h10

On conclut puis on appelle chaque personne à donner son feedback en deux étapes :

Comment ai-je vécu cette journée ?

Quelle est l'idée phare que je retiens ? Celle que je peux appliquer dès demain ?



Vous avez un doute ?

Nous vous aidons à choisir la bonne formation

JE VEUX ÊTRE CONSEILLÉ



LEDR