

# Fiabiliser ses recrutements en utilisant la méthode DISC

Dans le contexte de pénurie de candidats que nous connaissons aujourd'hui, bien recruter est une question qui préoccupe toutes les entreprises.

Pour autant, sélectionner les bons candidats, trouver ceux qui possèdent les compétences techniques nécessaires pour le poste, mais aussi les valeurs et les comportements qui correspondent à son entreprise est un exercice particulièrement complexe.

Au travers de la découverte de la méthode des couleurs DISC et de l'entretien structuré, nous vous proposons des outils pragmatiques afin de décoder les attitudes, motivations et compétences de vos candidats, et faciliter ainsi votre prise de décision.



## Public :

Chef d'entreprise, responsable ou assistant RH, manager, toute personne en charge du recrutement

## Prérequis :

Aucun prérequis nécessaire

## Durée :

14 heures (2 jours)

## Tarif intra : nous consulter

**Tarif inter : 750 € HT/stagiaire** (à partir de 3 participants minimum)

**1 Profil DISC personnel/ stagiaire inclus**

**Nombre participants : de 3 à 6**

**Contact :** Samantha Marquis

**06 38 41 21 06**

**contact@objectifboost.com**

## Objectif de formation :

A l'issue de la formation, le participant sera en mesure de mettre en œuvre une communication efficace dans un processus de recrutement structuré.

## Objectifs pédagogiques :

- Maîtriser les fondements du modèle DISC & Forces Motrices
- Identifier son style comportemental et son impact dans son rôle et sa posture de recruteur
- Analyser avec objectivité le parcours, les compétences et le comportement d'un candidat
- Utiliser la technique de l'entretien structuré pour évaluer les candidats

## Programme :

### Découvrir le modèle DISC & Forces motrices

- Le langage des couleurs : association des 4 couleurs aux profils comportementaux
- Identifier son style de communication privilégié
- Analyser les facteurs de motivation et leur influence

### Communiquer avec les différents profils de candidats

- Identifier les indicateurs comportementaux (verbal, non verbal, paraverbal) pour reconnaître le profil de son candidat
- Mieux comprendre les comportements et motivations des candidats
- Adopter une stratégie de questionnement efficace selon le profil de son candidat : écoute active, questionnement et reformulation

### Eviter les erreurs de recrutement

- Identifier les principaux biais cognitifs qui influencent le jugement du recruteur
- Développer sa neutralité (faits/opinions/sentiments)
- Prévenir la discrimination (25 critères, questions interdites)

### Définir son besoin de recrutement

- Focus sur la notion de compétences
- Critères liés au poste vs critères liés à la personne
- Méthode des incidents critiques

### Préparer et structurer ses entretiens de recrutement

- Construire son plan de recrutement
- Rédiger la fiche de poste
- Définir les moyens d'évaluation les plus pertinents
- Questionner : méthode STAR et entretien structuré
- Structurer sa grille d'entretien pour faciliter sa décision

### Moyens et techniques pédagogiques :

- Exposé, études de cas contextualisées dans l'entreprise des participants (offre d'emploi, recrutement en cours...), ateliers et échanges en petits groupes
- Participation active et mises en situation privilégiées
- Support de formation, fiches pratiques et grilles types

### Modalités d'évaluation :

- Recueil des attentes au démarrage de la formation
- Evaluation de préformation
- Evaluation durant la formation : mises en situation, quizz et cas pratiques
- Evaluation « à chaud » des acquis de la formation
- Evaluation de la satisfaction des participants
- Remise d'un certificat de réalisation et du profil DISC (rapport individuel environ 40 pages)