



**BIENVENUE !**

## **Entretien à distance**

### **Les 10 points clés pour réussir !**

Pratiques RH, recrutement, compétences et carrière - Mobilité internationale - Formation professionnelle - Droit du travail et relations sociales - Santé, sécurité et qualité de vie au travail - Retraite et protection sociale - Rémunérations et performance RH - Paie et administration du personnel - Comptabilité, fiscalité et gestion financière - Droit des affaires - Management de projet, stratégie et organisation - Management et leadership - Efficacité professionnelle et développement personnel

# À PROPOS DE GERESO



# À PROPOS DU CONSULTANT

## Corinne SOUISSI

Expérience de 15 ans en RH

### Certifications professionnelles :

- Maître praticien en PNL
- Praticienne en psychologie positive
- Coach pluridisciplinaire
- Process Com

### Auteure :

- Gérer les talents avec la psychologie positive
- Recruter gagnant-gagnant avec les outils PNL

### Co-auteure :

- 10 entretiens RH incontournables



# LES OBJECTIFS DU WEBINAIRE

- **Vivre une expérience !**
- **Connaître les spécificités et les conditions de réussite de l'entretien de recrutement à distance.**
- **Renforcer la réussite de l'entretien de recrutement visio par une méthodologie et un questionnement adaptés.**
- **Affiner sa capacité à comprendre le comportement du candidat en distanciel.**
- **Se rassurer... C'est CERTAIN !**

## SONDAGE # 1

- Quel est votre taux de satisfaction sur l'expérience de l'entretien à distance ?

**Sur une échelle de 1 à 10**

*(de pas du tout satisfaisant à très satisfaisant)*



## SONDAGE # 2

- **01** - Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées ? *Avec expérience*
- **02** - Quelles sont vos appréhensions concernant le recrutement à distance ? *Sans expérience*



# QUELQUES CHIFFRES

## Expérience Candidat

87%

(1) Candidats prêts  
à être recrutés à  
distance

8/10

(1) Taux de  
satisfaction

## Expérience Recruteur

85%

(2) Recherche  
en ligne sur les  
candidats

80%  
66%  
48%

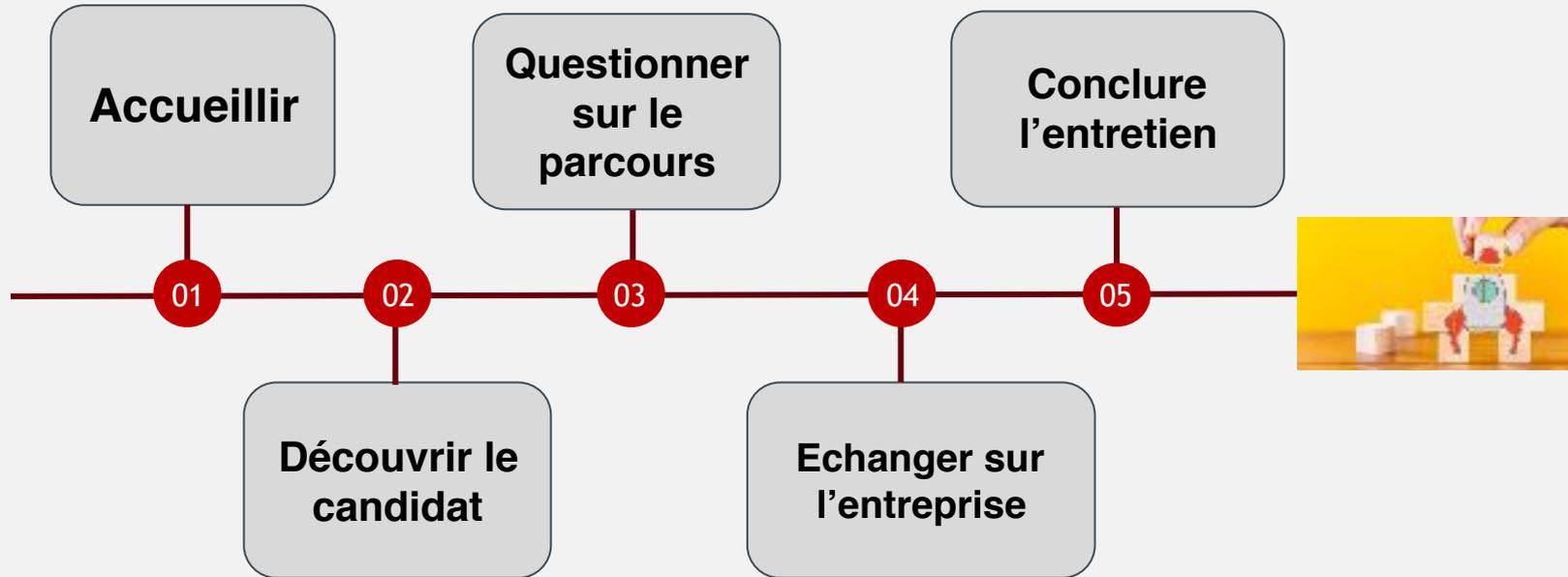
(2) Critères difficiles à  
apprécier pour :  
80 % : Personnalité  
66 % : Motivation  
48 % : Dynamisme



### Sources :

- (1) Enquête CCLD 04/20
- (2) Echos 2017

# STRUCTURE DE L'ENTRETIEN-VISIO : LES DIFFÉRENTES ÉTAPES



# Étape 0 : OPTIMISER LA PHASE DE PRÉPARATION



## TIP # 1

RECRUTEUR	CANDIDAT
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Mettre à disposition un tutoriel vidéo</li><li>▪ Expliquer le déroulé du processus de recrutement (livre blanc)</li><li>▪ Envoyer un email de confirmation du RDV</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Testez votre matériel</li><li>▪ Isolez-vous</li></ul>

# Étape 1 : ACCUEILLIR – BRISEZ LA GLACE !



## TIP # 2

### CRÉEZ UN CLIMAT DE CONFIANCE

- E-café
- Ressenti du candidat
- Expérience candidat à distance
- Synchronisation para-verbal
- Posture d'ouverture (agilité, pédagogie empathie, bienveillance, congruence)
- Multitasking 😞

# Étape 1 : ACCUEILLIR - POSEZ LE CADRE DE L'ENTRETIEN !



## TIP # 2

### RASSUREZ LE CANDIDAT

- Raisons du recrutement
- Avantages du e-recrutement
- Objectifs de l'entretien
- Étapes de l'entretien
- Durée de l'entretien
- Valeurs humaines de l'entreprise

## Étape 2 : DÉCOUVRIR LE CANDIDAT



**TIP # 3**

Passé

Présen  
t

Futur



# Étape 3 : QUESTIONNER SUR LE PARCOURS



**TIP # 3**

## 4 leviers de questionnement :

- Hard skills
- Soft skills
- Motivations
- Fit



# Étape 3 : QUESTIONNER SUR LE PARCOURS



**TIP # 4**

## **OUTILS STRUCTURANTS**

- 1. Méthode STAR**
- 2. Approche PACIL**
- 3. Concept des FORCES**

- 
-

# 1 - Méthode STAR

	Méthode
<b>S = Situation</b>	Racontez-moi une situation dans laquelle vous avez su (citer une compétence ex : manager) Faire décrire avec précision le contexte, l'environnement (avec qui, où, quand ?), la problématique à traiter.
<b>T = Tâche</b>	Quelles sont les tâches qui vous ont été confiées ? Qu'est-ce qui vous a semblé facile ou difficile ?
<b>A = Actions</b>	Comment avez-vous agi concrètement ? Quels ont été vos choix, votre contribution personnelle ?
<b>R = Résultats</b> (ou changement résultant de ces actions)	Comment avez-vous atteint vos objectifs ? Qu'est-ce que ça a donné (résultats chiffrés sur le plan quantitatif ou qualitatif) Qu'est-ce que cela vous a appris ? Si c'était à refaire, qu'est-ce qui changerait ?

# FOCUS SUR LES SOFT SKILLS RECHERCHÉS



Source : [cadreemploi.fr](http://cadreemploi.fr)

# SOFT SKILLS INCONTURNABLES EN TÉLÉTRAVAIL

**ADAPTABILITE TECHNOLOGIQUE**

**AGILITÉ**

**AUTONOMIE**

**ESPRIT COLLABORATIF**

**GESTION DU TEMPS**

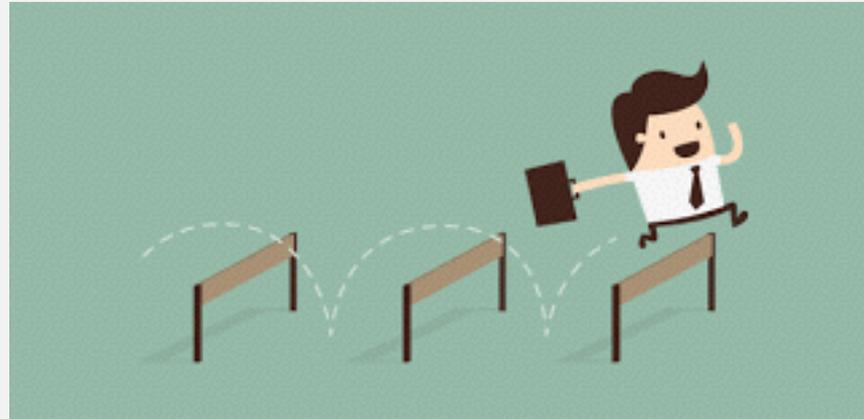
**INTELLIGENCE SITUATIONNELLE**

**RÉSILIENCE**



## 2 - Approche PACIL

### COMMENT DÉCODER LA MOTIVATION ?



Identifier son niveau d'énergie

- Dans les situations réussies
- Dans les difficultés (comment il remobilise cette énergie) ?
- Dans quel contexte ?

→ **Qu'est ce qui déclenche son énergie ?**

## 2 - Approche PACIL

### LES SOURCES DE MOTIVATION

#### P Personnes

- Manager
- Travail en équipe
- Travail en mode projet
- Reconnaissance

#### A Activités

- Missions
- Challenges
- Apprendre

#### C Conditions

- Outils
- Rémunération
- Horaires
- Evolutions
- Formations
- Equilibre perso/pro

#### I Informations

- Mode de communication
- Ligne hiérarchique

#### L Lieu

- Proximité géographique
- Marque employeur
- Multi sites

### 3 - Concept des forces

Outil fondamental de la **psychologie positive**

**Avantages :**

- Révéler ses talents, son potentiel
- Favoriser son engagement



### 3 - Concept des forces

**Forces de caractères**  
Capacités  
préexistantes de se  
comporter, de penser  
et de ressentir de  
manière **authentique**  
**et énergisante** ...  
Aptitude à fournir une  
performance quasi  
parfaite dans une  
tâche...  
(Alex Linley, 2008)

VS

**Compétences** qui ne  
sont pas forcément  
corrélées au plaisir ou  
à l'énergie



# Étape 4 : ÉCHANGER SUR L'ENTREPRISE

01 Témoignages et storytelling

02 Visite virtuelle des locaux

03 Vidéos marque employeur

04 Santé Financière



**TIP # 5**

# Étape 5 : CONCLURE L'ENTRETIEN



**TIP # 6**

**Invitez à poser des questions**



**Vérifiez que tous les points ont été abordés**



**Précisez les étapes ultérieures**



**Questionnez sur son ressenti**



**Remerciez**



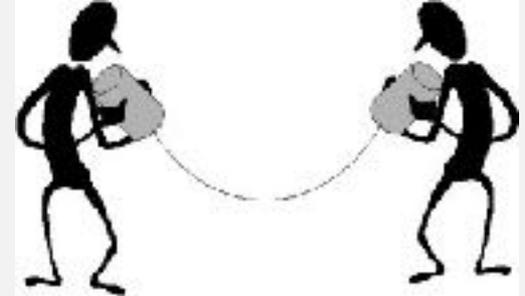
**Rédigez le compte-rendu**



# Mettez de côté vos biais cognitifs



**TIP # 7**



**Effet halo**

**Effet de  
contraste**

**Effet de  
primauté**

**Projection**

**Connivence**

**Récence**

# Instaurez une communication humanisée



## TIP # 8

### La déshumanisation peut rapidement pointer son nez

Le film ‘La Loi du Marché’ de Stéphane Brizé

[https://www.youtube.com/watch?](https://www.youtube.com/watch?v=Jg9ZHOrgw8c&ab_channel=EmergencesRHdesRecruteursDiff%C3%A9rents%21)

[v=Jg9ZHOrgw8c&ab\\_channel=EmergencesRHdesRecruteursDiff%C3%A9rents%21](https://www.youtube.com/watch?v=Jg9ZHOrgw8c&ab_channel=EmergencesRHdesRecruteursDiff%C3%A9rents%21)



# Décomposez l'entretien à distance en plusieurs étapes



**TIP # 9**

**Mieux cerner sa personnalité,  
ses compétences, ses motivations,  
son système relationnel**



# Repérez la congruence du candidat



**TIP # 10**

**Ce que je pense**

**Ce que je ressens**

**Ce que j'exprime**  
**Verbal / Para verbal**

**Ce que je montre**  
**Non verbal**

**HARMONIE**

# Moment de partage

A photograph showing a group of people sitting in a circle, engaged in a discussion or meeting. The focus is on their hands and arms, suggesting an active exchange of ideas. The background is blurred, emphasizing the interaction in the foreground.

Questions ?  
Points de vue ?

# MERCI À VOUS !



**Gardons le contact !**

[formation@gereso.fr](mailto:formation@gereso.fr)