

Posture, interactions, impact | **Avec l'intelligence émotionnelle**

- À l'issue de la formation, l'apprenant sera en capacité d'objectiver le savoir-être, de choisir le bon profil pour l'équipe, et d'accompagner les premières semaines du recruté grâce à l'intelligence émotionnelle.

PUBLIC CIBLE

Dirigeants, RH, managers recruteurs et chefs d'équipe impliqués dans le recrutement, souhaitant mieux évaluer le savoir-être en entretien et sécuriser l'intégration grâce à l'intelligence émotionnelle.

FORMAT

En individuel ou en collectif (jusqu'à 6 participants).

DURÉE ET RYTHME

2 jours (1 + 1), espacés pour favoriser la mise en pratique
terrain : J1, puis J2 à J+10 à J+20

PRÉREQUIS

Avoir une première expérience du recrutement ou de la conduite d'entretiens (RH, manager recruteur, chef d'équipe) et être ouvert à faire évoluer ses pratiques. Aucun autre prérequis technique n'est nécessaire.

MODALITÉS

En présentiel dans les locaux de l'entreprise ou dans un centre de formation spécialisé.
Possibilité d'adapter la formation en distanciel selon les besoins spécifiques et les contraintes sanitaires.

ACCESSIBILITÉ PERSONNE HANDICAPÉE

Une analyse sera réalisée avec vous afin d'identifier les actions à mettre en place et/ou la nécessité de solliciter notre réseau partenaire afin de vous permettre d'accéder à la formation dans les meilleures conditions possibles.

Contact : laetitia@donati-audit-managerial.fr

** En collectif, les tests d'intelligence émotionnelle et leurs débriefings restent individuels, avec créneaux planifiés avant J1 ou en roulement sur J1 matin.*

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Permettre aux recruteurs et managers de développer leur intelligence émotionnelle et de l'appliquer au recrutement et à l'intégration.

- Définir le besoin et le contexte d'équipe d'accueil (mission, attentes, soft skills, valeurs).
- Conduire l'entretien avec intelligence émotionnelle.
- Encadrer l'échange et valoriser les comportements utiles tout en maintenant un cadre empathique et rigoureux.
- Traiter les situations sensibles et prévenir les erreurs de casting.
- Évaluer l'impact des décisions de recrutement et de l'intégration 30 jours (indicateurs simples), puis réaliser un bilan et ajuster les actions.

COMPÉTENCES CIBLÉES

- Identifier ses états émotionnels en entretien et ajuster sa posture pour rester clair, factuel et à l'écoute.
- Conduire un entretien structuré pour objectiver le savoir-être avec empathie et rigueur.
- Réduire les biais de jugement
- Apprécier l'adéquation équipe ↔ candidat
- Préparer et suivre l'intégration 30 jours
- Mesurer l'impact, formaliser la décision et piloter un plan d'actions court.

J 1

MODULE 1 | SE SITUER ET DÉVELOPPER LA CONSCIENCE DE SOI

- Passer le test d'intelligence émotionnelle d'entrée et réaliser le débrief individuel.
- Identifier sa posture de recruteur.
- Clarifier pourquoi recruter, pour qui et où la personne sera intégrée.
- Définir le profil attendu.
- Formuler des critères simples et préparer des questions d'exploration.

Apprendre le STOP émotionnel, construire une feuille d'intentions, utiliser les 4R (Repères, Routines, Reconnaissance, Résolution)

Méthodes Pédagogiques :

- Atelier : Entretien individuel avec chaque manager pour personnaliser le parcours (Premier test à l'intelligence émotionnelle).
- Jeux de rôles : Application des concepts émotionnels et cognitifs à travers des mises en situation.

J 1

MODULE 2 | INTÉRAGIR AVEC L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

- Poser un cadre d'entretien clair.
- Écouter et questionner avec empathie ; distinguer faits / impressions ; rester factuel.
- Explorer le savoir-être : sonder engagement, coopération, gestion des imprévus, repères éthiques.
- Observer l'adéquation équipe ↔ candidat : repérer complémentarités, détecter risques de friction.
- Conclure proprement : expliquer la suite, annoncer le délai de réponse.

Méthodes Pédagogiques :

- Jeux de rôles : jeux de rôles "entretien IE" à partir d'un cas apporté par le stagiaire.

J 2

MODULE 3 | DÉCIDER EN ÉQUIPE ET PRÉPARER L'INTÉGRATION

- Synthétiser les faits collectés et partager en équipe recruteuse.
- Décider avec clarté : argumenter sur critères, décider, notifier la décision.
- Préparer l'intégration : définir un accueil 30 jours.
- Prévoir l'accompagnement IE : nommer 2-3 signaux à observer, préparer 2 points d'attention spécifiques à l'équipe.

Méthodes Pédagogiques :

- Jeux de rôles : Revue d'un dossier "condensé", construction du Kit accueil 30 jours.

J 2

MODULE 4 | SUIVRE, RÉASSURER ET AJUSTER

- Passer le test d'intelligence émotionnelle final et réaliser le débrief de progression.
- Suivre la prise de poste : animer 3 points courts.
- Réassurer la personne et l'équipe.
- Mesurer l'impact : choisir 3 indicateurs utiles.
- Ajuster : adapter messages, attentes ou appuis si nécessaire, documenter les suites.

Méthodes Pédagogiques :

- Atelier : Entretien individuel avec chaque manager pour mesurer la progression au développement à l'intelligence émotionnelle.
- Mesurer la météo intérieure du stagiaire

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Approche interactive : Jeux de rôles, ateliers de mise en pratique, retours d'expérience, et échanges collectifs.
- Mises en situation : Travail sur des scénarios réels, partagés par les participants.
- En individuel : ateliers en duo manager ↔ formatrice.
- En collectif : entraînements inter-pairs et codéveloppement.

MOYENS D'ENCADREMENT

Animation globale de la formation par Laetitia Donati

Formatrice ayant plus de 10 ans d'expérience dans le management et le recrutement. Formation en neuroscience et praticienne au développement en intelligence émotionnelle par QUALIA EMOTION INSTITUTE. Elle accompagne les leaders et les équipes dans le développement de pratiques managériales inspirantes et humaines, en intégrant des approches basées sur la compréhension des émotions et des comportements.

SUIVI ET ÉVALUATION DES ACQUIS :

- Chaque participant bénéficie d'un suivi personnalisé entre les deux journées afin d'assurer la bonne mise en œuvre des acquis. Un point d'étape est prévu entre J1 et J2 pour évaluer la progression individuelle (posture en entretien, qualité de décision) et les retours de l'équipe d'accueil.
- Les supports fournis incluent : trames de pré-qualification et d'entretien, grilles d'objectivation du savoir-être, fiches pratiques d'intelligence émotionnelle appliquée au recrutement, check-list intégration 30 jours et modèles de retours candidats.
- Entre les modules, les participants appliquent les outils en situation réelle (pré-qualif, entretien, décision, préparation de l'intégration) et documentent leurs progrès : faits marquants, ajustements, difficultés rencontrées.
- Une évaluation continue est mise en place : observation des mises en situation, exploitation des grilles remplies, retours partagés en J2 pour ajuster la pratique aux besoins et au contexte de l'équipe d'accueil.
- Ce dispositif favorise une montée en compétences rapide et opérationnelle : meilleure lecture du savoir-être en entretien, décisions plus solides et intégrations plus sécurisées dès les premières semaines.