



Préparer son protocole de recrutement et intégration de collaborateurs

Fiche programme – v.1 – 13/01/2026

Prérequis :

- l'apprenant est agent immobilier ou manager ayant le pouvoir et la mission de recruter des agents commerciaux immobiliers ou négociateurs salariés

Objectifs :

- mesurer les compétences, connaissances et valeurs de l'individu candidat par la création de critères intrinsèques à l'agence ou au réseau ;
- établir un protocole général pour l'entité permettant de filtrer les profils et de suivre leur évolution à court et long terme

Aptitude et compétences :

- l'apprenant dispose d'une certaine expérience du métier et des difficultés à trouver et conserver de bonnes recrues commerciales, quels que soient leurs statuts

Durée :

- 7.00 heures

Délai d'accès :

- programmation sur demande avec un minimum de 15 jours de préavis

Tarifs :

- 1 000 € HT par personne / 750 € HT dès 2 stagiaires
(me consulter pour un devis précis)

Méthodes mobilisées :

- méthodes expositive et participative avec des mises en perspective et cas pratiques ;
- session vivante sur fond d'échanges libres

Modalités d'évaluation :

- questionnaires de préformation et de contrôle des acquis

Accessibilité :

- formation accessible aux PSH, émettre une demande individualisée pour la collecte des besoins précis via un questionnaire dédié, et en fonction, accompagnement de la prise en charge par un des référents de l'OF

Nota bene :

- cette formation répond à un manque cruel de préparation et qualification des agences ou réseaux au management, et notamment à l'absence de protocoles précis pour cadrer l'intégration et le suivi d'un agent

Référent pédagogique et administratif :

- Renaud Lambert

Contact :

contact@renaudlambert.fr / 06 73 59 53 03

Plan de cours :

INTRODUCTION : l'intérêt d'un protocole pour viser l'efficience de l'agence tout en cherchant le succès de chaque collaborateur

PARTIE 1 : Les critères retenus de qualités attendues

- L'évaluation de la nature commerciale du candidat
- L'évaluation de l'expérience du candidat
- L'évaluation de la congruence entre ses valeurs et l'adn de l'agence
- L'évaluation des moyens financiers du candidat

PARTIE 2 : Le pacte à convenir avec le candidat

- Les règles du jeu dans l'agence
- Les attentes de chacun à convenir et écrire
- Les process pratiques, les partages d'honoraires, la gestion du barème, les autres collaborateurs, les secteurs...

PARTIE 3 : Le parcours de l'introduction à la sortie ou au succès pérenne

- La définition d'un entretien de recrutement type
- La définition d'un parcours formation en interne type avec outil d'évaluation
- L'utilisation de la grille d'évaluation de l'autonomie du collaborateur
- La fixation des différents entretiens fixes (personnels et collectifs)
- La rédaction de tous les documents, gage de formalisme et de justice

Indicateurs de résultat

En raison d'un volume représentatif trop faible de réalisation de cette prestation, il est impossible de communiquer des statistiques éclairantes à l'appui de ce thème.