Réussir un entretien de recrutement dans un contexte de changement

Gérer son parcours professionnel ou sa mobilité avec efficacité



Objectifs

- 1 Comprendre comment préparer de manière optimale un entretien de recrutement.
- 2 Savoir se comporter en entretien afin de se donner les chances maximales de succès.
- 3 Maitriser les techniques de la communication verbale et non verbale.

Programme

1 Introduction

- Présentation des objectifs
- Tour de table : présentations, partage des attentes

2 Se préparer à un entretien de recrutement dans le public

- Analyser le poste et le contexte
 - o Savoir se renseigner : l'organisation, le poste, les interlocuteurs
 - o Spécificités du contexte public
 - o Comprendre le profil recherché
 - o Identifier les compétences clefs
- Analyse croisée de son profil
 - o Points forts & faibles par rapport aux exigences du poste
 - o Compétences acquises en rapport avec les compétences attendues
 - o Ne pas sous-estimer ses chances (Le candidat parfait n'existe pas)
 - o Être objectif et factuel

Atelier: Attentes de chacun sur un poste réel visé (ou fiches de postes, ou fiches du répertoire des métiers du public)

- Bâtir un argumentaire
 - o Savoir présenter synthétiquement son profil
 - o Savoir mettre en perspective et sa carrière
 - Savoir présenter ses réalisations marquantes et mettre en avant ses points forts
 - Savoir argumenter face aux objections du recruteur et aux points faibles de son profil
- S'entraîner
 - Se présenter
 - o Présenter rapidement son profil
 - o Présenter ses réalisations marquantes
 - $\circ \ \text{R\'epondre aux objections}$

Atelier : Mises en situation à partir des réalités des terrains des participants

3 Savoir se comporter face à un recruteur dans le public

- Les objectifs du recruteur
 - o Présenter le poste et l'organisation
 - o Apprécier la connaissance du secteur public et de sa culture
 - o Apprécier les compétences
 - o Évaluer la motivation / Cerner la personnalité
- Les typologies de recruteurs
 - o Fonctions / Attitudes et méthodes
- Le déroulement de l'entretien
 - o Ponctualité / Tenue vestimentaire
 - o Le style de comportement vis-à-vis de tous les interlocuteurs
 - Structuration de l'entretien
 - o Savoir terminer l'entretien
- · Après l'entretien : savoir relancer avec tact
 - o Questions et réponses
 - Catégories de questions
 - o Savoir se mettre en valeur
 - Liens entre les attentes du poste et son propre profil

Atelier: Mises en situation à partir des réalités des terrains des participants

4 Communication verbale et non-verbale

- Savoir s'adapter à son interlocuteur
 - o Profils psychologiques types : modèle de Holland
 - o S'adapter au langage et aux mots de son interlocuteur
 - o S'adapter au comportement de son interlocuteur
- Attitude et posture
 - o Gérer son attention et s'intéresser à son interlocuteur
 - o Faire preuve d'empathie
 - o L'écoute active : questionnement et reformulation
- Communication verbale et non verbale
 - $\circ \ L'impact \ relatif \ des \ différents \ modes \ de \ communication$
 - La communication non verbale
 - La communication verbale

6 Synthèse

- Retour sur les attentes
- Synthèse des acquis
- Plan d'action personnel
- Bilan, évaluation

Méthode

Pédagogie interactive, combinant apports théoriques, mises en situation, échange d'expériences, et réflexion en commun afin de permettre aux participants de se préparer de manière optimale aux entretiens de recrutement et de maîtriser les techniques de la communication interpersonnelle.

Public visé

Tout cadre ou agent du public souhaitant préparer et gérer son parcours professionnel ou sa mobilité.

Durée et conditions

2 jours. Minimum de 5, maximum de 12 participants.



Au service des hommes, des équipes et des organisations du secteur public



Spécialiste de l'intervention dans des contextes publics en changement

DES SOLUTIONS ADAPTEES AU CONTEXTE PUBLIC

MANAGEMENT - des hommes, des équipes, des organisations publiques

- Maîtriser et optimiser les méthodes et outils du nouveau management public
- Manager la diversité : générations, cultures, métiers et statuts ...
- Intégrer les nouveaux leviers de la motivation dans son management
- Manager en vue de prévenir les risques psycho sociaux
- Favoriser le bien être au travail et adapter activités, organisation, conditions de travail

RESSOURCES HUMAINES - optimiser le développement des potentiels

- Mettre en place ou optimiser la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- Assurer la gestion de carrières et les parcours professionnels
- Préparer et mener des entretiens de début, de milieu et de fin de carrière
- Évaluer les performances Évaluations à 360° et 180°
- Développer les potentiels

RECOMPOSITIONS – réorganisations du collectif de travail

- Manager et mobiliser une équipe recomposée
- Créer une dynamique collective sur un sens partagé des missions
- Manager avec les méthodes de cohésion d'équipe (team building)
- Mettre en œuvre de nouvelles formes d'organisations
- Trouver les repères et ressources pour s'adapter aux changements

COMPETENCES - valoriser et capitaliser ses compétences

- Développer ses compétences pour agir sur la prévention des RPS
- Préparer et optimiser une prise de poste
- Identifier et renforcer son potentiel, atouts & limites dans un contexte en mouvement
- Identifier et rassembler les connaissances nécessaires et meilleures pratiques en cours
- Bâtir une dynamique Passeport de Compétences

MOBILITES - interne / externe, individuelle ou collective

- Préparer les équipes aux changements
- Gérer et suivre les transitions liées à des mobilités au sein d'une équipe
- Préparer l'accès à des métiers porteurs ou générés par les restructurations
- Mener un plan de développement personnel sur la durée
- Préparer un projet de création d'entreprise ou de reprise d'une entreprise

DES EXEMPLES DE RÉALISATIONS SUR LE TERRAIN

Nouvelle gestion publique : Étude et conseil d'une offre commune transverse managéria le adaptée pour l'ensemble des structures d'île de France | Plate-forme Interministérielle aux RH Ile de France

Méthodes et outils de management adaptés aux évolutions du public, meilleur es pratiques du public. Formation de cadres de différentes organisations | Plate-forme Interministérielle aux RH lle de France

Faire des entretiens d'évaluation un outil d'optimisation des ressources pour l'encadrement de DDI.

Accompagnement /formation | Plate-forme Interministérielle aux RH Rhône Alpes

Accompagnement à la prise de poste des délégués des Préfets à la ville en vue de renforcer la coordination desactions de l'État en matière de politique de la ville sur le territoire | Ministère de la Ville

Amener deséquipes à partager une culture commune dans un contexte de réorganisation du collectif de travail. Accompagnement/formation d'une équipe de direction | DDI(DDPP, DDCS)

Sens et visions partagés. Séminaire de fédération sur un sens partagé des missions des 70 directeurs territoriaux de la mer et du littoral à leur prise de poste | Ministère du Développement Durable

Valoriser son expérience professionnelle : parcours professionnel et capitalisation des compétences dans un Passeport de Compétences | Ministère de la Culture - DRAC IIe de France

Préparer la nouvelle épreuve de concours à l'écrit et oral – dossier RAEP. Optimiser ses compétences en cohérence avec son projet | Préfecture lle de France — Plate-forme Interministérielle aux RH

Mobilité interne-externe / reconversion de 50 agents suite à fermeture de site. Accompagnement individuelcollectif sur 5 mois | Ministère de la Défense, Direction des Anciers Combattants — Languedoc Roussillon / PACA

Ateliers thématiques: Accélérer la mobilité en utilisant le dispositif VAE | Manager les seniors et capitaliser leurs connaissances | Valoriser son expertise | Arbitrer entre des priorités | Montage d'un projet de création d'entre prise | Gestion et droits en matière de retraites | Ministères et services publics

Témoignages

« accompagnement facilitant le partage et la mixité des cultures » « étude très utile donnant une vision globale plus prospective des évolutions managériales » « intérêt des échanges entre participants venant de tous Ministères » « apprend à mieux mettre en valeur notre parcours professionnel » « aide à la réalisation de mon projet professionnel »

« mise en syneraie à partir de cas pratiaues, excellent »

« formation indispensable ; réels apprentissages »

« bonne construction et progression méthodologique »

« très bon tempo des interventions »

Ils nous ont fait confiance

Ministère de la Défense (DGAC, Direction des anciens combattants Languedoc Roussillon/PACA) | Ministère de la Culture (DRAC lle de France | Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie (Direction générale du trésor) | Ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement | DDTM de toutes régions | Préfectures/plate formes interministérielles aux RH lle de France, Rhône Alpes, PACA, Languedoc Roussillon/Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique | Centre National de la Recherche Scientifique | Union Nationale Interprofesionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce | Caisse Primaire d'Assurance Maladie | École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers | La Poste | Rectorat de Paris | DDPP 42 | DDCS 69 | DDPP 69 | DDCSJSP 38 | DDT 77, 78, 91, 92, 93 | Mairies | Conseils Généraux Aude, Val d'Oise | Communautés de communes de Pyrénées Orientales et lle de France

 $\hbox{\it ``Certains attendent que le temps change, d'autres le saisissent avec force et agissent. "} \\$

Dante

NOS VALEURS

Le respect des valeurs et de la culture du service public La valorisation humaine dans tout dispositif et processus La confidentialité, l'éthique, l'engagement sur un contrat partagé

NOTRE EQUIPE

Passages Professionnels regroupe des consultants seniors, anciens dirigeants, professionnels ou experts académiques, de culture française et anglo-saxonne, conjuguant leurs expertises du public et du privé, dans les domaines managériaux, RH, GPEC, emploi, sur l'ensemble du territoire.

