



LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES CONSEILLERS EN FORMATION CONTINUE

JANVIER 2019

Le processus de recrutement p.3

**Identification des compétences
nécessaires à la prise de fonction
de CFC** p.4

**Les critères et indicateurs
d'évaluation** p.5

**La grille de notation du dossier
de candidature** p.6

**La grille de déroulement
de l'entretien** p.7

**La grille de notation
de l'entretien** p.8

Le test de personnalité p.9

LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Il comprend trois phases :

- une présélection sur dossier
- un test de personnalité
- deux entretiens individuels :
 - un avec la commission de recrutement
 - un avec une psychologue du travail

Une liste d'aptitude aux fonctions de CFC est alors établie. Elle comprend plus de personnes que de postes à pourvoir afin de pallier les défections.

L'affectation est ensuite proposée sur les postes vacants à partir :

- des vœux du candidat,
- de l'adéquation entre le profil du candidat et le profil du poste.

IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES À LA PRISE DE FONCTION CFC

Les compétences qui suivent seront évaluées
au cours du processus de recrutement

- Identifier le rôle des différents acteurs de la formation continue d'adultes au sein de l'éducation nationale
- Repérer les évolutions réglementaires et économiques du marché de la formation professionnelle continue
- Mettre en œuvre la démarche d'ingénierie en formation
- Élaborer et piloter un plan d'action commerciale
- Conduire une négociation commerciale
- Piloter un projet
- Collaborer au sein d'une équipe de CFC
- Partager les informations et co-construire des stratégies

LES CRITÈRES ET INDICATEURS D'ÉVALUATION

| COMPÉTENCES | DOSSIER | ENTRETIEN AVEC LA COMMISSION |
|---|--|--|
| Identifier le rôle des différents acteurs de la formation continue d'adultes au sein de l'éducation nationale | | Degré d'investigation et connaissance du métier de CFC |
| Repérer les évolutions réglementaires et économiques du marché de la formation professionnelle continue | | Degré d'investigation et capacité d'analyse |
| Mettre en œuvre la démarche d'ingénierie en formation | Expérience de : <ul style="list-style-type: none"> • L'analyse d'une demande de formation • La conception d'une action ou d'un dispositif de formation Formation initiale et/ou continue | Degré de maîtrise de la démarche d'ingénierie de formation |
| Élaborer et piloter un plan d'action commerciale | Expérience professionnelle ou extra professionnelle Formation initiale et/ou continue | Degré de maîtrise de la méthodologie d'élaboration d'un plan d'action commerciale |
| Conduire une négociation commerciale | Expérience professionnelle ou extra professionnelle Formation initiale et/ou continue | - Capacité à argumenter et répondre aux objections - Capacité à s'exprimer oralement de manière structurée et concise |
| Piloter un projet | Expérience professionnelle ou extra professionnelle Formation initiale et/ou continue | Capacité à travailler en équipe Degré de maîtrise de la méthodologie de conduite de projet |
| Collaborer au sein d'une équipe de CFC Partager les informations et co-construire des stratégies | | Test de personnalité |

LA GRILLE DE NOTATION DU DOSSIER

1 - JUSTIFIEZ PAR DES EXEMPLES D'ACTIVITÉS LES PRINCIPALES COMPÉTENCES QUE VOUS AVEZ ACQUISES DANS LE CHAMP PROFESSIONNEL ET EXTRA-PROFESSIONNEL

| | |
|--|------------|
| Analyser une demande de formation | (2 points) |
| Concevoir une action ou un dispositif de formation | (2 points) |
| Elaborer et piloter un plan d'action commerciale | (2 points) |
| Conduire une négociation commerciale | (2 points) |
| Conduire des projets | (2 points) |
| | /10 |

2 - LETTRE DE MOTIVATION

| | |
|--|------------|
| Valorisation de compétences personnelles nécessaires à la fonction de CFC | (6 points) |
| Argumentaire, motivation et justification de l'orientation professionnelle | (4 points) |
| | /10 |

Total Général / 20

LA GRILLE DE DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN AVEC LA COMMISSION

PRÉSENTATION DU CANDIDAT (5 MINUTES)

Rappel synthétique du parcours professionnel et des motivations à devenir CFC

QUESTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE RECRUTEMENT SUR :

- Le rôle des différents acteurs de la formation continue d'adultes au sein de l'éducation nationale
- Les évolutions réglementaires et économiques du marché de la formation professionnelle continue
- L'ingénierie en formation
- La mercatique
- La conduite de projet
- Analyse des points forts et de ceux à améliorer du candidat pour exercer la fonction de CFC

LA GRILLE DE NOTATION DE L'ENTRETIEN AVEC LA COMMISSION

CANDIDAT

Nom : _____ Prénom : _____

PRÉSENTATION DU CANDIDAT

/4

Commentaires : _____

LA MERCATIQUE

/6

Commentaires : _____

LA CONDUITE DE PROJET

/6

Commentaires : _____

L'INGÉNIERIE DE FORMATION

/6

Commentaires : _____

LES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES ET ÉCONOMIQUES

/6

Commentaires : _____

LE RÔLE DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA FORMATION CONTINUE ADULTE

/6

Commentaires : _____

MOTIVATIONS

/6

Commentaires : _____

INSCRIPTIONS SUR LISTE D'APTITUDE :

OUI

NON

COMMENTAIRES :

LE TEST DE PERSONNALITÉ

Il sera mis en oeuvre à partir d'un outil d'évaluation de la personnalité et des motivations et analysé par une psychologue du travail.

Les candidats présélectionnés pour participer aux entretiens recevront par mail un code d'accès pour remplir le test en ligne.

Ils auront ensuite un entretien avec la psychologue du travail qui complètera l'entretien avec la commission de recrutement et qui se déroulera le même jour et au même endroit que ce dernier.