



académie  
Bordeaux **É)CAFOC))**

RÉGION ACADÉMIQUE  
NOUVELLE-AQUITAINE

MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION



académie  
Bordeaux **É)greta))**

RÉSEAU



AQUITAINE )))

FORMEZ-VOUS À DEMAIN

# LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES CONSEILLERS EN FORMATION CONTINUE

## JANVIER 2018

**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'Education nationale
- Repérer les évolutions réglementaires et économiques du marché de la formation professionnelle continue
- Mettre en œuvre la démarche d'ingénierie en formation
- Elaborer 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'Education 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"> <li>• L'analyse d'une demande de formation</li> <li>• La conception d'une action ou d'un dispositif de formation</li> </ul> Formation initiale et/ou continue	Degré de maîtrise de la démarche d'ingénierie de formation
Elaborer 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)
	<b>/10</b>

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)
	<b>/10</b>

**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'Education 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.