



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Délégation de région académique  
à la formation professionnelle, initiale,  
continue et à l'apprentissage**



# **Le processus de recrutement des conseillers en formation continue**

# SOMMAIRE

**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 et de l'apprentissage au sein de l'Éducation nationale
- Repérer les évolutions réglementaires et économiques du marché de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage
- 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 et de l'apprentissage au sein de l'Éducation nationale |   | Degré d'investigation et connaissance :<br>- du métier de CFC<br>- du GRETA-CFA Aquitaine                                |
| Repérer les évolutions réglementaires et économiques du marché de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage       |   | Degré d'investigation et capacité d'analyse  |
| Mettre en œuvre la démarche d'ingénierie en formation   | Expérience de :<br>• L'analyse d'une demande de formation<br>• L'élaboration d'une offre de formation | Degré de maîtrise de la démarche d'ingénierie de formation   |
| Élaborer et piloter un plan d'action commerciale  | Expérience professionnelle ou extra professionnelle   | Degré de maîtrise de la méthodologie d'élaboration d'un plan d'action commerciale  |
| Conduire une négociation commerciale  | Expérience professionnelle ou extra professionnelle   | - Capacité à argumenter et répondre aux objections<br>- Capacité à s'exprimer oralement de manière structurée et concise |
| Piloter un projet   |   | Degré de maîtrise de la méthodologie de conduite de projet   |
| Collaborer au sein d'une équipe de CFC<br>Partager les informations et co-construire des stratégies                                 |   | Test de personnalité<br>Capacité à travailler en équipe<br>Capacité à développer des partenariats                        |

## 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

- |   |            |
|---|------------|
| <u>Analyser une demande de formation</u>                | (3 points) |
| <u>Elaborer une offre de formation professionnelle</u>  | (3 points) |
| <u>Elaborer et piloter un plan d'action commerciale</u> | (3 points) |
| <u>Conduire une négociation commerciale</u>             | (3 points) |

/12

2 - LETTRE DE MOTIVATION

Valorisation de compétences personnelles  
nécessaires à la fonction de CFC (2 points)

Argumentaire, motivation et justification de l'orientation  
professionnelle (4 points)

/ 6

**Total Général / 18**

## 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 et de l'apprentissage au sein de l'Éducation nationale
- Les évolutions règlementaires et économiques du marché de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage
- 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 ET DE L'APPRENTISSAGE

/6

Commentaires : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### MOTIVATIONS

/6

Commentaires : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

INSCRIPTIONS SUR LISTE D'APTITUDE : OUI  NON

COMMENTAIRES : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## LE TEST DE PERSONNALITÉ

Le test de personnalité constitue un éclairage sur l'adéquation du profil du candidat à la mission de CFC.

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.