

Dynamiser un Atelier Entretien d'embauche

PUBLIC & PREREQUIS :

Conseillers et formateurs impliqués dans la conception et l'animation d'ateliers collectifs.
Pas de prérequis.

COMPETENCES PROFESSIONNELLES VISEES :

En fin de formation, les participants seront en capacité de :

- Mettre en place et animer un atelier "préparation à l'entretien d'embauche"
- Mobiliser des séquences ludiques et originales pour créer une dynamique engageante
- Choisir les approches, les techniques d'animation et les outils à mobiliser en fonction de l'objectif à atteindre, du public et des contraintes matérielles.
- Créer des ateliers originaux et pertinents

PROGRAMME :

1^{ère} journée

- Accueil, présentations croisées, attentes des participants, déclinaison du programme... Présentations croisées des participants sur le mode "casting cinéma"
- La stratégie de détour : tour de parole pour lister les principales difficultés rencontrées dans l'animation d'ateliers sur l'entretien d'embauche.

Décalage, prise de recul, confrontation... Comment ces techniques modifient la posture de l'accompagnant et l'autorisent à innover et oser autre-chose. (Séquence expérientielle pour prendre conscience de la nécessité de sortir du cadre pour produire des solutions nouvelles, apport sur la stratégie de détour et exemples).

- L'utilisation de l'humour : analyse de 2 sketches humoristiques sur l'entretien d'embauche (Anne Roumanoff + Cosson et Ledoublé) et débriefing sur le mode du brainstorming inversé – Comment faire rater à coup sûr un entretien d'embauche ?

- L'utilisation du jeu d'acteur : les participants expérimentent deux séquences pour travailler sur la communication non verbale en entretien d'embauche : « les non-dits dénoncés » et « excès de confiance » (visionnage d'un extrait de film de Claude Lelouch + exercices + débriefing)

Les participants expérimentent ensuite une séquence pour travailler sur le débit et l'aisance verbale en entretien : « doublage son » (2 équipes s'affrontent dans une « battle »)

Enfin mise en œuvre de l'exercice « les virolangues » pour travailler la capacité à articuler et porter sa voix (avec ou sans crayon entre les dents)

- L'utilisation de la PNL : vos mouvements oculaires trahissent votre pensée (vérité/mensonge, information visuelle/auditive/kinesthésique). Après une courte information sur le sujet, les participants sont invités à travailler en binômes pour séparer le vrai du faux dans un court entretien. L'objectif est ici de sensibiliser à la nécessaire cohérence en entretien d'embauche.

- Séquence création : production en sous-groupes d'un scénario permettant de travailler sur la thématique de la tenue vestimentaire et des attitudes à adopter/éviter pour un entretien d'embauche

- Atterrissage : tour de table pour ancrer un moment fort de la journée.

2^{ème} journée

- Décollage : cadre ouvert, questions/réponses sur ce qui a été vu précédemment
- L'utilisation des arts graphiques : mise en œuvre de l'outil « on s'était dit rendez-vous dans 10 ans » (réalisation d'un portrait-patchwork projectif, puis présentation et débriefing)
- L'utilisation du jeu : expérimentation de la séquence « l'œil et les mains » pour prendre conscience de l'importance d'utiliser un vocabulaire précis et de demander régulièrement du feed-back en entretien

- L'utilisation d'outils techniques détournés : préparer son entretien en identifiant les points forts et point faibles avec la « matrice SWOT pour la recherche d'emploi ». Exercice de repérage à partir d'un cas concret, CV et offre d'emploi.
- Gérer l'ingérable : visionnage de deux séquences de caméra caché durant lesquelles un humoriste se met dans la peau d'un recruteur pour déstabiliser de vrais candidats.
Création en groupe d'un tableau de postits pour lister les situations les plus déstabilisantes (vécues ou fantasmées) en entretien d'embauche.
Jeux de rôles sur le mode de l'improvisation avec des situations imposées. Un candidat face à un recruteur (ou un collaborateur face à son patron en entretien annuel). Les jeux de rôle sont débriefés et les observateurs invités à produire des solutions sur le mode coaching .
- Partage d'expériences : les participants sont invités à dire quelle séquence expérimentée a particulièrement retenu leur attention, et comment ils imaginent l'adapter/la transposer dans leur pratique professionnelle.
- Bouclage Remise des clés USB, attestations, fiches d'évaluation de la formation.

MODALITES PEDAGOGIQUES :

La formation s'appuie sur l'expérience concrète des participants. Le mode pédagogique engageant alterne des apports théoriques et méthodologiques, des jeux et séquences expérientielles (experiential learning), l'expérimentation de techniques et outils, des études de cas concrets et des mises en situation en lien avec les situations professionnelles vécues par les participants, des temps d'échanges, de réflexion collective et de débriefing.

Documents remis à chaque participant :

- 1 classeur avec l'ensemble des documents, textes de référence, exercices et outils.
- 1 clé USB avec les outils expérimentés au cours de la formation, des textes et vidéos

Animateur :

L'animation de la formation est assurée par **Franck Damée** : formateur et coach certifié Advanced Practitioner, chargé de cours à l'Université. Franck Damée est par ailleurs formé au jeu d'acteur, à l'orientation solutions, à l'analyse transactionnelle, certifié MBTI...
Voir la bio > <http://www.conjugeursdetalents.com/notreEquipe.htm>

ORGANISATION :

Durée : 2 journées = 14 heures

Lieu : dans vos locaux ou salle louée dans votre ville

Groupe : 8 à 14 participants

Tarif : nous consulter > <http://www.conjugeursdetalents.com/nousJoindre.htm>



NOS REFERENCES :

Nous avons à notre actif plus de **7000 heures de formation** et avons formé et supervisé plus de 850 professionnels du conseil et de la formation depuis 2008. Nous intervenons régulièrement dans les **programmes de professionnalisation des ARML, du réseau des CARIF-OREF et d'associations d'insertion de nombreuses régions** :

CRAPT CARRLI-URML Alsace, ARML Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, AMILAUURA Auvergne-Rhône-Alpes, ERREFOM Basse Normandie, ARML Bourgogne-Franche-Comté, GREF-ARML de Bretagne, GIP ARIFOR Champagne-Ardenne, CREFOR Haute Normandie, C2RP-AREFIE Hauts de France, PRISME Limousin, ARML Occitanie, Mission Locale de Castres Tarn Sud, Mission Locale Colmar Haut Rhin, Mission Locale de Maubeuge, Mission locale de Millau, Mission Locale de Pau, AGIRE Le Creusot, ABELIA Lille...

