

▪ Les caractéristiques de l'entretien ...

- ... Réussi
 - Informatif
 - Interactif
 - Dynamique
 - *Capitalisable pour le candidat*

Savoir ménager ouverture et flexibilité – même lorsque utilisation d'une grille d'entretien préétablie – pour faire part à l'intérêt de ce qui est dit par le candidat et laisser place à l'interactivité et la dynamique de l'entretien

- Ne pas faire/laisser dériver l'entretien vers:
 - un « tribunal »
 - une simple formalité
 - un « jeu du chat et de la souris »
 - un rapport de forces – avec le candidat ou entre membres de jury
 - un exercice de déstabilisation
 - un seul test de connaissances ou de culture générale
 - un « entre-soi »

- Connaître les «défauts» récurrents lors de chaque phase de l'épreuve : savoir les identifier et les qualifier et adapter en conséquence ses propos et son comportement
 - La présentation du parcours professionnel
 - Les réponses aux questions du jury
 - La «mise en situation»
 - *L'exposition du projet professionnel*

- Faire une place à la mise en évidence de la motivation

- Définition:

«Etre motivé, c'est essentiellement, avoir un objectif, décider de faire un effort pour l'atteindre, persévérer dans cet effort jusqu'à ce que le but soit atteint. Les degrés de la motivation dépendent de la variation de ces trois aspects et de leurs interactions avec tous les autres déterminants de la performance: aptitudes, personnalité, savoirs et compétences»

Claude Levy-Leboyer, *La motivation dans l'organisation*, Editions d'Organisation, 1998

- Eléments:

- ✓ L'autonomie

- ✓ Etre plus autonome dans le travail

Donner l'occasion au candidat de faire état de son appétence et décrire la nouvelle position professionnelle en termes d'opportunité tout en démontrant la compréhension des demandes et attentes associées à la position future et la réflexion engagée sur les compétences à mobiliser pour l'exercer