

LES ESSENTIELS

Réussir son entretien de recrutement dans la FPT

CV, lettre de motivation et entretien

2^e édition

Joseph Salamon

territorial éditions



Réussir son entretien de recrutement dans la FPT

CV, lettre de motivation et entretien

Véritable guide méthodologique, cet ouvrage accompagne tous ceux qui souhaitent faire valoir leur candidature à un poste de cadre territorial, quel que soit le domaine d'activité visé ou le niveau de responsabilité.

L'auteur propose une méthode pour valoriser le parcours du candidat efficacement, à travers un CV et une lettre de motivation qui sauront communiquer au recruteur les éléments essentiels pour démontrer l'adéquation de la candidature avec le poste visé.

Il présente ensuite les étapes détaillées de préparation à l'entretien de recrutement, pour mettre en avant ses compétences, sa motivation et son identité professionnelle.

Cet ouvrage se donne pour objectif d'accompagner le candidat dans chaque étape de sa démarche : il met à disposition des outils pratiques et analytiques pour construire sa candidature et se préparer à l'entretien dans une démarche de cohérence globale et de valorisation de son parcours, lui permettant de se distinguer à chaque étape et de réussir.



Joseph Salamon est expert en stratégies, innovations et en transitions territoriales. Spécialisé en management général et stratégie de l'ESCP Europe, il est aussi architecte, docteur en urbanisme et aménagement, et diplômé en qualité environnementale et en développement économique de l'IGPDE. Ingénieur en chef hors classe territorial, il exerce depuis vingt ans dans les collectivités territoriales à des postes stratégiques et de direction générale. Il est également professeur des universités associé à l'Institut français de géopolitique de l'université Paris 8, où il enseigne l'urbanisme et le débat public.

LES ESSENTIELS

boutique.territorial.fr

ISSN : 2553-5803

ISBN : 978-2-8186-2020-5

© insta_photos/adobeStock.com

territorial éditions

Réussir son entretien de recrutement dans la FPT

CV, lettre de motivation et entretien

2^e édition

Joseph Salamon

territorial éditions

Référence TBK 341A



**Vous souhaitez
nous contacter
à propos de votre ouvrage ?**

C'est simple !

Il vous suffit d'**envoyer un mail à :**
service-client-editions@territorial.fr
en précisant l'objet de votre demande.
Pour connaître l'ensemble de nos publications,
rendez-vous sur notre boutique en ligne
www.boutique.territorial.fr

Avertissement de l'éditeur :

La lecture de cet ouvrage ne peut en aucun cas dispenser le lecteur
de recourir à un professionnel du droit.

	Il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement la présente publication sans autorisation du Centre Français d'exploitation du droit de Copie. CFC 20, rue des Grands-Augustins 75006 Paris. Tél. : 01 44 07 47 70
---	---



Sommaire

Introduction	p.7
--------------------	-----

Partie 1

Le CV (curriculum vitæ)

Chapitre I

La carte professionnelle	p.17
---------------------------------------	-------------

A - Les titres, les diplômes et les qualifications	p.17
--	------

B - Les expertises et les expériences qualifiantes	p.19
--	------

C - L'identité administrative	p.19
-------------------------------------	------

D - Les compétences	p.20
---------------------------	------

Chapitre II

L'expérience professionnelle	p.23
---	-------------

A - Le cadre de la mission	p.23
----------------------------------	------

B - Les domaines d'activité	p.24
-----------------------------------	------

C - Les principales réalisations	p.24
--	------

D - Les acteurs et les coopérations	p.25
---	------

Chapitre III

La formation	p.27
---------------------------	-------------

A - Le nom et le lieu de l'organisme de formation	p.27
---	------

B - Le domaine de la formation	p.28
--------------------------------------	------

C - La nature et le niveau de la formation	p.28
--	------

Chapitre IV

Les activités extraprofessionnelles et de loisirs	p.31
--	-------------

A - Les stages suivis et animés	p.31
---------------------------------------	------

B - Les participations à des jurys ou à des commissions d'expertise	p.32
---	------

C - Les publications	p.33
----------------------------	------

D - Les responsabilités associatives ou autres	p.34
--	------

E - Les loisirs	p.35
-----------------------	------

Partie 2

La lettre de motivation

Chapitre I

Valorisation du parcours de formation p.41

A - La cohérence du parcours de formation p.41

B - Les formations généralistes et transversales p.42

C - Les formations managériales p.43

D - Les formations techniques et spécialisées p.43

Chapitre II

Valorisation de l'expérience professionnelle p.45

A - L'expérience managériale p.45

B - L'expérience stratégique p.46

C - L'expérience opérationnelle p.47

D - L'expérience et la maîtrise de l'environnement territorial p.47

E - L'expérience en pédagogie, en concertation, en animation
et en vulgarisation p.48

F - L'expérience en transition et en innovation territoriale p.48

G - L'expérience européenne et internationale p.49

Chapitre III

Croisement des compétences avec le poste et avec la collectivité : la motivation ! p.51

A - Le poste p.51

B - La collectivité p.52

C - Le territoire p.53

Partie 3

L'entretien de recrutement

Chapitre I

La formation et les qualifications p.61

A - Le socle technique p.61

B - Le socle managérial p.62

C - Le socle territorial p.63

D - Le socle durable p.63

Chapitre II

L'expérience en organisation et management p.65

A - L'organisation p.65

B - Le pilotage p.66

C - Le cadre managérial p.66

Chapitre III

Les domaines d'activité p.69

A - Les stratégies et les politiques publiques p.69

B - Les grands projets opérationnels p.70

C - La gestion et l'évaluation p.71

Chapitre IV

L'expérience et la maîtrise de l'environnement territorial p.73

A - Les types et les échelles de collectivités p.73

B - L'expérience administrative et financière p.74

C - L'expérience en concertation et en animation p.75

D - L'expérience en transition territoriale p.77

1. Des enjeux urbains multidimensionnels et de transition territoriale p.77

2. Des enjeux fonctionnels pour améliorer la qualité de vie des habitants p.77

Chapitre V

L'expérience européenne et internationale p.79

A - Les projets européens ou internationaux p.79

B - Les réseaux et les manifestations européennes ou internationales p.80

Chapitre VI

L'expérience en conseil, en formation et en publications p.83

A - L'animation de formations p.83

B - La participation à des jurys de concours, des commissions
ou des conseils professionnels p.84

C - Les publications p.84

Chapitre VII

Les motivations et les projections p.87

A - Les motivations p.87

B - Les projections et les intentions du candidat p.88

Conclusion p.91

Annexes

Annexe I	
Modèle de structuration d'un CV	p. 95
Annexe II	
Modèle de structuration d'une lettre de motivation type	p. 96
Annexe III	
Modèle de structuration d'un panneau type de présentation pour l'entretien de recrutement	p. 97
Bibliographie	p. 99

Introduction

*« Choisissez un travail que vous aimez
et vous n'aurez pas à travailler un seul jour de votre vie. »*

Cette citation de Confucius semble résumer le sens qu'on peut donner à tout type de travail, quels que soient sa nature et son niveau de responsabilité. Combien de personnes dans nos entourages vont au travail le matin avec la boule au ventre et combien sont ceux qui vont avec amour, voire avec passion, pour ce qu'ils font au quotidien ? Combien d'entre nous ont la chance et la conviction que ce qu'ils font au quotidien est utile aux autres ?

Qu'elle est belle cette citation qui nous rappelle combien est plus important d'avoir une passion pour un travail que d'en avoir la meilleure expertise et l'exercer de façon mécanique, voire robotique, si on veut suivre la mode de l'intelligence technologique ! Ces questions concernent tout type de travail, qu'il soit libéral ou salarial, dans le secteur public ou dans le secteur privé.

C'est de cette passion que nous allons parler tout le long de cet ouvrage : la passion qui doit se sentir dès l'acte de candidature et qui doit se confirmer, voire rayonner, lors de l'entretien de recrutement avec l'éclat qui jaillit dans les yeux du candidat et qui transporte avec lui les recruteurs qui le reçoivent et qui l'auditionnent.

En effet, la candidature n'aura pas le même effet ni le même impact si elle est uniquement construite et fondée sur la connaissance et sur la technicité mécanique. Cette exigence de la passion devient encore plus criante dès qu'il s'agit de missions de service public, de missions d'intérêt général, de missions de services de proximité aux citoyens. Dans ce cas, la passion est plutôt de l'engagement personnel pour servir un territoire et contribuer à l'amélioration du service public local.

C'est cette passion que nous avons essayé de déceler et d'identifier comme beaucoup de recruteurs dans le cadre d'expériences professionnelles assez riches et assez diversifiées : des expériences de recrutement sur des dizaines de postes dans différents types de collectivités, dans des domaines assez variables, sur tous types de niveaux de responsabilité ; des expériences dans des jurys de concours de la fonction publique territoriale dans différentes filières et dans différentes spécialités et dans différents cadres d'emplois ; des expériences dans la commission d'équivalence des diplômes et l'expérience professionnelle du Centre national de la fonction publique territoriale ; et enfin, des expériences de suivi en tant que membre du conseil de professionnalisation des élèves ingénieurs en chef à l'Institut des études territoriales.

Selon nos expériences, nous pouvons structurer chaque parcours scolaire et professionnel en deux identités qui se complètent, l'identité professionnelle collective et l'identité professionnelle individuelle.

Par identité professionnelle collective, nous entendons tout ce qui rattache un profil professionnel à un domaine de compétences partagé avec des pairs ou à un parcours de formation identifié à un métier particulier ; cela concerne aussi une appartenance à des réseaux professionnels organisés comme les ordres pour les métiers libéraux (comme les médecins ou les architectes) ou à des réseaux professionnels associatifs (comme les associations territoriales liées aux grades ou aux types de fonctions). Ainsi, l'identité professionnelle fonde le socle technique et scientifique de la candidature et rassure tout recruteur sur les compétences et sur les capacités du candidat à assurer ses futures missions.

Par identité professionnelle individuelle, nous entendons tout ce qui personnalise un profil professionnel à la fois en termes de formation, d'expériences professionnelles ou d'activités extraprofessionnelles et de loisirs. Cela peut concerner, par exemple, une double formation technique ou scientifique ou managériale ou généraliste ; cela peut aussi concerner des expériences diversifiées sur des postes de plusieurs niveaux de responsabilité, dans différents types de collectivités. Enfin, l'identité professionnelle individuelle concerne toutes les activités extraprofessionnelles et de loisirs qui personnalisent un profil professionnel et qui lui donnent une dimension plus humaine avec des choix et des expériences qui dépassent le cadre professionnel proprement dit.

Ces deux identités professionnelles expriment ainsi deux états différents : le premier est axé sur la technique, sur le métier et sur le domaine d'activité, voire sur le savoir-faire ; le deuxième est axé sur la personnalisation, sur la différenciation, voire sur la passion. C'est sur ces deux identités professionnelles que nous allons discuter tout le long de cet ouvrage. Ces deux identités professionnelles contribuent à donner un sens, voire une cohérence à des choix de formations et de missions qui peuvent s'enchaîner de façon linéaire ou enchevêtrée.

C'est sur l'articulation entre ces deux identités professionnelles que porte essentiellement notre travail : comment et où se déploient-elles dans une procédure de recrutement ? Comment ces identités sont-elles ou non valorisées dans les différents outils mobilisés pour formaliser une candidature et passer un entretien de recrutement ?

L'objectif principal de cet ouvrage est de proposer à tous les candidats pour un poste de cadre territorial, une méthode de valorisation et de présentation de leur parcours avec des clés de lecture opérationnelles et pragmatiques pour décrocher un poste territorial, et ceci quels que soient son domaine et son niveau de responsabilité. Ces clés de lecture sont illustrées par plusieurs exemples afin d'aider le candidat à réussir les deux étapes de recrutement : la candidature et l'entretien de recrutement.

Pour cela, nous proposons une approche basée sur trois outils principaux qui conditionnent la réussite de tout recrutement professionnel : le premier outil concerne la construction et la valorisation du CV (*curriculum vitæ*) ; le deuxième outil concerne la structuration et la présentation de la lettre de motivation ; le troisième outil concerne la préparation et la réussite de l'entretien de recrutement. L'objectif des deux premiers outils étant de décrocher un entretien en attirant l'attention du recruteur et en faisant la

différence avec les candidatures classiques ; l'objectif du troisième outil est de décrocher le poste visé en mettant en avant sa compétence et sa passion, son identité professionnelle collective et son identité professionnelle individuelle.

Cet ouvrage s'adresse à toute personne souhaitant candidater pour un poste de cadre dans la fonction publique territoriale, quels que soient le domaine d'activité visé et le niveau de responsabilité. Il s'adresse également à tout recruteur de la fonction publique territoriale, qu'il soit dans les services métiers ou dans les services fonctionnels. Cet ouvrage s'adresse naturellement aux lauréats de concours de la fonction publique territoriale, qu'ils soient de catégorie A ou A+, et qui sont en quête de valorisation de leurs parcours scolaire et professionnel à l'issue de leurs formations d'intégration.

Cet ouvrage est divisé en trois parties :

- la première partie concerne l'analyse et la présentation des principales parties d'un CV. Elle est composée de quatre dimensions qu'il faudra valoriser à la fois en termes de formation, d'expérience et d'activités extraprofessionnelles et de loisirs : la carte professionnelle ; l'expérience professionnelle ; la formation ; les activités extraprofessionnelles et de loisirs ;
- la deuxième partie concerne l'analyse et la structuration de la lettre de motivation que nous proposons de construire autour de trois dimensions : la valorisation du parcours de formation ; la valorisation de l'expérience professionnelle ; le croisement des compétences avec le poste et avec la collectivité ;
- la troisième partie concerne la préparation et la structuration de l'entretien de recrutement que nous proposons de présenter sous forme de sept dimensions : la formation et les qualifications ; l'expertise en organisation et en management ; les domaines d'activité du candidat ; l'expérience et la maîtrise de l'environnement territorial ; l'expérience européenne et internationale ; l'expérience en conseil, en formation et en publications ; les motivations et les projections.

Le CV

(curriculum vitæ)

Dans cette première partie, nous proposons des clés d'analyse et de présentation pour comprendre les enjeux d'un CV dans la perspective de le valoriser dans le cadre d'une démarche de recrutement. Elles sont fondamentales pour réaliser son propre bilan de compétences et pour mettre en avant les principales informations qui contribuent à valoriser son identité professionnelle.

Ce travail d'analyse et de valorisation du CV est indispensable car il sert à atteindre la première étape, la plus importante d'un recrutement, celle de l'entretien : le CV est la porte d'entrée qui va donner envie au futur employeur de regarder le deuxième document de la candidature, à savoir la lettre de motivation, et de prendre la décision de proposer un entretien de recrutement. Il s'agit donc de donner du sens à la candidature en renseignant ses atouts et ses valeurs ajoutées de façon à ce qu'ils soient visibles immédiatement et de façon évidente.

Cette première partie est articulée autour de quatre dimensions qui fondent et qui caractérisent, selon nous, l'identité professionnelle qui structure le CV : la carte professionnelle, l'expérience professionnelle, la formation et les activités extraprofessionnelles et de loisirs. Ces quatre dimensions fonctionnent autour de deux logiques communicationnelles qui contribuent à donner un sens cohérent au CV : l'évidence et la clarté.

Par *évidence*, nous entendons les premiers messages transmis d'emblée par le CV. Ce sont ces fameuses « premières secondes », qui vont fonder les premières impressions, voire le premier jugement du recruteur. Ce sont aussi ces premiers signaux qui vont faire passer un message direct et simple : « Je suis votre candidat, je suis la personne que vous recherchez ! »

Par *clarté*, nous entendons la fluidité des informations présentes dans le CV et qui vont aider à mieux comprendre les caractéristiques professionnelles du candidat. C'est la capacité du CV à transmettre l'essentiel des compétences et des expériences professionnelles de façon claire et synthétique.

La première dimension que nous proposons de construire concerne la carte professionnelle : il s'agit du « chapeau » qui va orienter la nature du CV et dessiner l'essentiel de l'identité professionnelle de façon claire, directe et synthétique. Or, bien souvent, le recruteur se retrouve en train de déchiffrer le CV pour savoir à qui il a affaire, se décourageant parfois d'aller plus loin dans l'analyse de la candidature. Cette partie doit lui permettre d'identifier si le profil du candidat correspond au poste, avant d'analyser le contenu de la candidature en termes de grade, de métier ou d'expertise. Nous proposons

ainsi d'analyser les principaux éléments de la carte professionnelle, que nous regroupons en quatre familles d'informations : les titres et diplômes, les expertises et expériences qualifiantes, l'identité administrative et les compétences.

La deuxième dimension concerne l'expérience professionnelle : il s'agit tout simplement de tout type d'expérience significative qui contribue à légitimer la candidature et à montrer son adéquation avec le poste. Là aussi, le recruteur se retrouve souvent en train de déchiffrer la nature de chaque expérience, mais surtout l'apport personnel du candidat dans le cadre des missions affichées. Cette partie doit permettre de confirmer si le candidat a une expérience (récente ou significative) dans tel ou tel domaine attendu. Nous proposons ainsi d'analyser les principaux éléments de l'expérience professionnelle, que nous regroupons en quatre familles d'informations : le cadre de la mission, les domaines d'activité, les principales réalisations, et enfin, les acteurs et les coopérations.

La troisième dimension concerne la formation : il s'agit de la deuxième information la plus importante dans un CV et qui va contribuer de façon directe à légitimer la candidature. Cette information devient prioritaire en cas d'absence ou de fragilité de l'expérience dans le domaine de la candidature. Là aussi, le recruteur se trouve fréquemment confronté à un manque d'information concernant le domaine de la formation mais aussi son niveau de qualification, avec malheureusement souvent des informations erronées fragilisant ainsi l'intérêt de la candidature. Cette partie doit lui permettre de connaître, de façon claire et sans interprétation possible, le domaine et le niveau de la formation tels qu'indiqués dans les diplômes ou attestations fournis. Nous proposons donc d'analyser les principaux éléments de la formation, que nous regroupons en trois familles d'informations : le nom et le lieu de l'organisme de formation, le domaine de la formation et, pour finir, la nature et le niveau de la formation.

La quatrième dimension concerne les activités extraprofessionnelles et de loisirs : il s'agit de toute autre information utile et en lien avec le poste requis. Cette partie ne peut et ne doit pas remplacer tout déficit en termes d'expérience ou de formation ! Au contraire, elle contribue à enrichir le CV en le personnalisant et en lui apportant des caractéristiques particulières en lien avec des choix personnels et professionnels du candidat : ces informations peuvent ainsi renseigner sur des capacités relationnelles ou d'expertise assurées en dehors de l'expérience professionnelle « stricte ». Les informations proposées doivent présenter un lien avec le poste requis et une plus-value par rapport à l'expérience et à la formation. C'est dans cet esprit que nous proposons d'analyser les principaux éléments des activités extraprofessionnelles et de loisirs, que nous regroupons en cinq familles d'informations : les stages suivis et animés, les participations à des jurys ou à des commissions d'expertise, les publications, les responsabilités associatives ou autres, et enfin, les loisirs.

Quelques règles générales à respecter pour une meilleure lisibilité...

Au-delà des quatre parties qui structurent le CV, il est important de respecter quelques règles générales qui nous semblent importantes et qui sont assez souvent mal présentées, ce qui peut agacer le recruteur ou fragiliser la compréhension du CV et, par la suite, sa légitimité :

- tout d'abord, il est important de mettre une photo du candidat car un CV représente avant tout une personne et donc un visage avec un regard et une personnalité. Ne pas mettre de photo casserait cet aspect humain et présentiel... quant au choix de la photo, il est important de choisir une photo neutre, prise spécifiquement pour le CV, de face... visage ni trop cadré ni trop loin avec des habits classiques adaptés et une coiffure soignée ainsi qu'un sourire élégant et courtois... La photo est souvent insérée en haut à droite du CV ;
- il est ensuite important de signaler en haut à gauche quelques informations personnelles comme le nom, l'adresse, les coordonnées du candidat et l'éventuelle détention du permis de conduire. On peut afficher là aussi la maîtrise des langues et des outils informatiques, le cas échéant ;
- enfin, il est fondamental que le CV tienne sur une seule page (1) et de le présenter de façon claire, synthétique et lisible, en respectant la structure que nous proposons, et ceci quel que soit le nombre d'années d'expérience du candidat ! Le recruteur a peu de temps à consacrer à la lecture du CV, celui-ci doit donc aller à l'essentiel.

(1) Voir annexe I : modèle de structuration d'un CV.