

CONCOURS OUTREMER

CENTRE DE PRÉPARATION INTERACTIVE



LES 7 ERREURS LES PLUS FRÉQUENTES À L'ORAL

TABLE DES MATIÈRES

I. COMMENT RÉUSSIR L'ORAL D'UN CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

1.	QUELLES SONT LES 7 ERREURS LES PLUS FREQUENTES DES CANDIDATS LORS D'UN ORAL ?	3
2.	QUE CHERCHE LE JURY AVEC LA QUESTION DES QUALITES ET DES DEFAUTS?	5
3.	COMMENT FAIRE UNE BONNE PREMIERE IMPRESSION ?	6
4.	COMMENT SE PRESENTER EN 2 MINUTES.....	8

I. COMMENT RÉUSSIR L'ORAL D'UN CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Que l'on souhaite devenir infirmier, ATSEM, aide-soignante, rédacteur territorial, adjoint administratif, directeur d'un établissement pénitentiaire ou bien encore ingénieur territorial, l'oral est souvent ce qui va faire la différence entre le succès et l'échec.

En effet, doté, d'un gros coefficient, l'oral est de surcroît souvent éliminatoire. Le problème, c'est que beaucoup de candidats perdent leurs moyens à l'oral. De ce fait, ils délivrent une prestation médiocre, qui va plomber leurs chances.



1. QUELLES SONT LES 7 ERREURS LES PLUS FREQUENTES DES CANDIDATS LORS D'UN ORAL ?

ERREUR N°1

Manquer d'assurance dans l'élocution, montrer des signes de nervosité. Le candidat bafouille, rougit, s'excuse, bouge sur sa chaise. Le candidat met mal à l'aise le jury.

Antidote : Se tenir droit, parler d'une voix claire, bien articuler, regarder chaque membre du jury. Faire un effort pour parler lentement surtout en début d'oral.

ERREUR N°2

Le manque d'esprit de synthèse. Le candidat ne sait pas organiser ses idées. Résultat : le candidat parle trop, et le jury ne retient rien de marquant.

Antidote : utiliser des plans simples pour présenter sa pensée. Exemple : Objectifs, plan d'action, résultats.

ERREUR N°3

Le candidat parle de façon abstraite, il ne donne pas d'exemples spécifiques. Il affirme des choses en l'air « Je suis quelqu'un qui m'adapte facilement » sans donner d'exemple.

Antidote : avoir des exemples frappants et imagés, des anecdotes, des chiffres.

ERREUR N°4

Le candidat n'aide pas les membres du jury à le voir dans le poste.

Antidote : Le candidat doit montrer une capacité à se projeter dans le poste. C'est une chose difficile à faire.

Montrez votre connaissance de la réalité du terrain, avec des phrases du style « Demain mon responsable me demandera un bilan de mes actions, ce sera à moi de... », autre approche : « Quand on arrive de l'extérieur, on n'est pas forcément accueilli à bras ouverts. Il y a des gens que je vais encadrer, qui espéraient le poste... »

Vous devez montrer une vision réaliste du poste.

ERREUR N°5

Un manque d'énergie, de motivation, une certaine passivité. Le candidat semble mou.

Antidote : savoir se passionner pour certains sujets, employer un vocabulaire fort « c'est un aspect qui me tient à cœur, qui me passionne ». Occuper un minimum l'espace avec sa gestuelle.

ERREUR N°6

C'est l'erreur du candidat dont les réponses font trop répétées. Ce manque de naturel gêne le jury, qui a le sentiment d'une préparation surgelée.

Antidote : avoir simplement un plan général en tête avec les grandes idées. Avoir un cadre, dans lequel on improvise les détails. Cela va donner un côté vivant.

ERREUR N°7

Le candidat manque de personnalité. Le candidat a du mal à se livrer, à donner un point de vue. Il ne marque pas le jury, qui l'oublie de suite.

Antidote : se demander : Que vont dire les autres candidats ? Chercher des angles originaux.

Il ne faut pas avoir peur de montrer sa personnalité, c'est souvent ce qui va marquer le jury

2. QUE CHERCHE LE JURY AVEC LA QUESTION DES QUALITES ET DES DEFAUTS?

1. Il cherche à savoir si le candidat est préparé.
2. Il cherche à savoir si le candidat a un minimum de recul sur lui-même.
3. Il cherche à savoir si le candidat va sortir des formules creuses ou va être plus authentique.
4. Il cherche à savoir si le candidat va prendre des risques.

Choix des qualités:

Dès que vous annoncerez une qualité, le recruteur vous demandera un exemple. Ainsi, si vous vous présentez comme « tenace » le recruteur vous demandera « Parlez-moi d'un moment où vous vous êtes montré tenace. » Vous devez avoir des biscuits dans votre musette pour lui répondre.

Il convient donc de raisonner à l'envers: partez d'un moment révélateur de votre carrière, et remontez à la qualité.

Par exemple, imaginons que vous ayez créé une base de données sur les prix de la concurrence. Présentez-vous comme « doué du sens de l'initiative, » et enchaînez sur l'exemple de la base de données.

Choix des défauts:

Parlez de défauts qui ne soient pas une gêne pour le poste, mais qui, pour apparaître comme réalistes, soient relativement marqués. Passez moins de temps sur les défauts, donnez moins de détails, restez abstraits.

Vous pouvez énoncer des défauts classiques dans le genre « Je ne suis pas à l'aise quand je dois prendre la parole devant un groupe, » pour autant que parler en public ne soit pas une de vos tâches essentielles.

Dernière astuce : partez d'une formation à laquelle vous avez assisté. Exemple : « Je suis déroutée face à des clients agressifs... J'ai suivi une formation sur ce thème, et depuis, je gère

3. COMMENT FAIRE UNE BONNE PREMIERE IMPRESSION ?

Lors d'un entretien d'embauche, les 5 premières minutes de l'échange sont cruciales. En effet :

- Suivant la façon dont vous débutez l'entretien, le recruteur décide de vous écouter... ou pas.
- Le début de l'entretien est le moment capital pour faire passer des messages forts.
- Il faut créer un déclic chez le recruteur, l'amener à vous voir comme un candidat différent.

Dans ma pratique de coach en communication, lorsque je travaille avec mes clients sur leurs présentations, ce sont souvent les mêmes problèmes qui reviennent. Les principaux travers sont les suivants:

- Pas de message clair, le candidat récite son CV, sans mettre de points en avant.
- Pas d'exemples frappants, par exemple des chiffres qui montrent des réalisations.
- Un langage assez abstrait, qui n'accroche pas.
- Un manque de punch, souvent associé à de la timidité.



Le paradoxe, c'est que si on sait sur quels points concentrer ses efforts, en quelques heures d'entraînement, on peut se présenter avec un style différent, qui va apporter une note de fraîcheur à l'entretien. Le recruteur va tout de suite sentir qu'il se passe quelque chose.

Votre candidature aura quelque chose de séduisant. Aussi, suite à une bonne préparation, en al-

lant à l'essentiel le jour de l'entretien, vous montrez au recruteur que vous respectez son temps. Il vous en sera reconnaissant.

Autre point : en entretien, beaucoup de candidats jouent la sécurité. Conséquence principale : leurs présentations ne sont pas mauvaises, mais n'ont pas d'impact. Le problème, c'est que pour décrocher des postes importants, à un moment, il faut prendre des risques.

Il existe un certain nombre d'introductions originales, qui peuvent marquer durablement le recruteur (certaines de ces introductions sont présentées dans le programme vidéo « 7 Secrets pour bien préparer son entretien d'embauche. »)

Quelles sont les étapes à suivre ?

- Bien définir son message
- Savoir l'effet que l'on souhaite créer.
- Chercher un type d'introduction pour mettre son message en valeur. Par exemple, on pourra s'aider de supports visuels pour marquer certains points.
- Pratiquer. Je sais que cela ne va pas vous plaire, mais quelques heures d'entraînement devant une caméra peuvent faire la différence.
- Tester des choses. Votre introduction ne doit pas devenir trop routinière, au risque de vous lasser, et d'ennuyer le recruteur.

Sur le timing: une bonne introduction doit tenir en 2 minutes, chrono. Pour rendre cette introduction digeste, pensez à faire des pauses entre les différents éléments, et à utiliser le langage corporel.

Faites votre présentation, mais ne restez pas enfermé dans votre truc, comme un enfant qui veut à tout prix aller au bout de sa récitation. Vous devez être prêt à vous interrompre, à engager un dialogue avec le recruteur. Cette introduction, c'est la vôtre... mais elle est destinée au recruteur.

Un dernier point : il est important d'avoir dans sa musette plusieurs introductions. Beaucoup de candidats se contentent d'une seule. C'est une erreur. Il faut pouvoir varier ses introductions en fonction de son interlocuteur (DRH, futur manager, collaborateur...) et en fonction du moment dans le processus de recrutement.

En début de processus, on ira vers des choses plus génériques. Vers la fin, l'introduction ressemblera plus à un plan d'action, dans le genre « Si vous me choisissez pour ce poste, voilà les 3 actions que je vais mettre en place à mon arrivée. » Là, il faudra se mouiller !

Pour prendre le risque de plaire, il faut prendre le risque de déplaire.

Bonne préparation.

4. COMMENT SE PRESENTER EN 2 MINUTES

Comment répondre efficacement aux questions du type : Parlez-moi de vous, présentez-vous, je vous écoute ?

La plupart des candidats se présentent en récitant leur CV, c'est ce que font 90% des personnes et c'est une erreur.

Trop d'informations, votre auditoire est perdu et ne fait pas la synthèse

Evitez à tout prix la présentation du style, Je suis Anne Leduc, j'ai 32 ans, je suis mariée, j'ai 2 enfants, j'ai un master en communication, J'ai débuté ma carrière au sein du groupe Vivendi, ou j'ai d'abord eu les fonctions de etc.

1/ Cela donne l'impression d'une personnalité molle.

2/ Vous n'avez pas l'écoute active de vos interlocuteurs, il a lu votre CV et en connaît la trame générale.

3/ C'est trop long, on s'ennuie.

4/ Est-ce bien utile de parler de votre expérience d'il y a 15 ans, Ce n'est pas pertinent.

5/ Vous ne lancez pas le débat sur un axe particulier, c'est au jury de faire son marché dans la masse d'information que vous donnez.

6/ C'est monotone, ça n'accroche pas l'oreille.

En récitant votre CV de façon linéaire, en réalité sans vous en rendre compte vous êtes en train de dire à vos interlocuteurs : Je n'ai pas de capacité de communication particulière, je ne sais pas organiser mes idées et en parler de façon synthétique, et je ne prends pas de risque.

Ce qu'il faut faire :

Faites une synthèse, présentez-vous autour de 3 points forts, 3 axes, 3 piliers.

Par exemple :

Je suis Anne Leduc, je suis Coach en communication, ma compétence repose sur 3 grand axes :

D'abord, un axe métier, je suis titulaire d'un master en communication., que j'ai complété par de nombreuses formation en entreprise puisque j'ai exercé durant 17 ans dans différentes sociétés principalement dans le secteur du BTP et de la téléphonie mobile, à la fois au sein de PME mais aussi dans de grosses entreprises, la dernières comptant 9000 salariés.

Je maitrise donc l'ensemble des missions lié aux actions de formation interne en matière de communication, tant sur le plan animation que création de module de formation, maîtrise des coûts, définition du public concerné, définition des objectifs.

2^e axe de ma compétence, l'organisation d'événements, comité, forum, salon, convention... J'ai eu la chance d'organiser dans mes précédentes fonctions de événements réunissant 1 200 personnes, je suis à l'aise lorsqu'il s'agit d'organiser, c'est-à-dire avoir une vision globale mais aussi veiller aux petits détails qui feront de l'événement une réussite.

3^e axe : Un peu atypique au vu de ma formation, je suis à l'aise dans les tâches administratives, la personne qui me fait confiance sait que ma rigueur dans le suivi administratifs des projets lui permettra de réagir rapidement, de savoir à tout moment l'avancement ou les actions en cours ou encore celles restant à effectuer.

Voilà les 3 aspects principaux de ma compétence, ce qui fait qu'aujourd'hui je me sens tout à fait à la hauteur pour les missions que vous proposez.

Le Jury va alors certainement vous demander d'étayer vos propos sur certains points de votre discours du style : Parlez-moi des événements que vous avez organisés ? Là vous savez qu'il est intéressé par ce côté de vos compétences.