GUIDE DE PRÉPARATION AUX ATELIERS DU FORUM

Relecture de CV • Simulations d'entretien • Échanges professionnels

Bienvenue aux ateliers du Forum.

Vous allez échanger individuellement pendant 25 à 30 minutes avec des professionnels en poste : directeurs d'usines, managers d'activités, cadres dirigeants ou responsables de recrutement.

Ces intervenants ne viennent pas pour évaluer passivement un profil académique, mais pour analyser votre capacité à raisonner en futur cadre ou ingénieur. **Arriver sans préparation nuit à l'efficacité de l'échange.** Pour maximiser la valeur de vos retours et repartir avec des conseils à fort impact, ce guide détaille les livrables et la posture attendus avant votre créneau.

1. La check-list logistique (Le jour J)

Présentez-vous avec l'ensemble des éléments suivants :

■ **Deux exemplaires imprimés de votre CV à jour :** un exemplaire pour l'intervenant, un pour vous. Ne comptez pas sur la lecture d'un écran de smartphone ou d'ordinateur portable.

■ **Une offre d'emploi ou de stage réelle (imprimée ou notée précisément) :** annonce issue d'un site carrières ou description de poste ciblée. Le recruteur s'appuiera dessus pour simuler des questions contextuelles.

■ **Un carnet et un stylo :** notez systématiquement les retours à chaud. Prendre des notes prouve votre écoute active et votre rigueur opérationnelle.

■ **Une tenue professionnelle :** conforme aux exigences des entretiens de recrutement dans les secteurs d'activité ciblés.

2. Structurer vos réponses d'entretien : La méthode STAR

Face à un recruteur, raconter une expérience de façon linéaire (*« d'abord on a fait ceci, puis cela »*) dilue l'impact de vos compétences. Les professionnels évaluent vos réalisations selon une méthodologie rigoureuse de démonstration par la preuve : la méthode **STAR**.

Le principe

Composante	Signification	Ce que vous devez verbaliser
S	**Situation**	Le contexte initial, l'entreprise/l'association, l'environnement concurrentiel ou les contraintes de départ.
T	**Targets (Objectifs)**	La mission précise qui vous a été confiée, les livrables attendus, les délais ou les objectifs de performance fixés.

Composante	Signification	Ce que vous devez verbaliser
A	**Actions**	Les méthodes, outils, process et démarches que vous avez personnellement initiés pour réussir la mission.
R	**Résultats**	Le bilan factuel et chiffré : indicateurs de performance atteints, délais tenus, gains de temps, économies réalisées ou retours qualitatifs mesurés.

Deux règles d'or en entretien

1. **Parlez à la première personne (« Je ») :** en entretien individuel, l'usage répété de « on » ou « l'équipe » masque votre contribution personnelle. Les recruteurs recherchent vos compétences propres, votre rôle précis et vos arbitrages.
2. **Mesurez vos résultats :** une formulation descriptive sans mesure (*« le projet a bien marché »*) n'a pas de valeur probante. Une formulation mesurée (*« cycle ramené de 5 à 3 jours, respect strict du budget Capex »*) démontre votre sens du résultat.

3. Matrice de préparation personnelle (Avant l'atelier)

Complétez ce tableau de cadrage stratégique avant de vous présenter à votre atelier. Il structure votre recul personnel sur votre parcours et votre projet.

A. Auto-évaluation stratégique (Forces / Faiblesses)

Inspiré de l'analyse stratégique appliquée à soi-même.

Mes points forts & ma HVA (Haute Valeur Ajoutée) :

(Quels sont mes savoir-faire techniques, méthodologiques ou linguistiques qui me différencient immédiatement des autres candidats ?)

→ _____

→ _____

Mes axes de progrès & vulnérabilités :

(Quelles sont les compétences ou connaissances manquantes pour le poste visé, et quel plan d'action ai-je prévu pour les combler ?)

→ _____

→ _____

Les opportunités et enjeux de mon secteur cible :

(Quelles sont les évolutions technologiques, économiques ou industrielles majeures qui créent des opportunités d'embauche ?)

→ _____

→ _____

B. Objectifs d'apprentissage pour le stage ou le 1er emploi

Un poste ne se résume pas à « trouver une expérience », il doit répondre à des objectifs précis :

Objectifs quantitatifs :

(Exemples : piloter un budget de X k€, coordonner 3 sous-traitants, optimiser un KPI précis de 10 %)

→ _____

Objectifs qualitatifs :

(Exemples : maîtriser un outil ERP industriel, comprendre la gestion contractuelle client, monter en compétences sur la politique qualité)

→ _____

C. Vision de trajectoire de carrière (Cycles de 3 à 5 ans)

Les recruteurs apprécient les profils qui savent inscrire leur premier poste dans une projection à moyen et long terme (horizon 10 à 12 ans) :

Prise de fonction	Développement	Maturité	Rebond / Évolution
(Phase d'apprentissage)	(Création de HVA)	(Maîtrise du poste)	(Changement de fonction / site)
0 à 1 an	1 à 3 ans	3 à 5 ans	Cycle suivant

(Source méthodologique : cycle de vie économique des fonctions)

Horizon 0 - 3 ans (Entrée sur le marché) :

(Site de production, bureau d'études, agence de conseil, poste opérationnel terrain pour asseoir les compétences de base)

→ _____

Horizon 5 - 10 ans (Évolution visée) :

(Responsabilité d'équipe, direction de projet à l'international, management d'une Business Unit, expertise technique pointue)

→ _____

4. Préparer vos questions pour l'intervenant

À la fin de votre simulation, l'intervenant vous demandera : *« Avez-vous des questions ? »*. Répondre par la négative signale un désintérêt. Ayez toujours au moins deux questions de niveau managérial prêtes :

1. *« Sur ce type de métier, quels sont les indicateurs clés (KPIs) qui permettent à un manager de valider la réussite de la période d'essai d'un jeune diplômé ? »*
2. *« Dans votre organisation, par quelles étapes un jeune ingénieur passe-t-il pour évoluer d'un poste opérationnel de terrain vers du pilotage de projet ou du management ? »*
3. *« Quels sont les savoir-faire différenciateurs indispensables pour se démarquer dans votre secteur d'activité d'ici 3 à 5 ans ? »*