



Ordre de Mission :

La Déstabilisation Totale

Un test de résistance extrême pour évaluer la capacité d'un candidat consultant à gérer la pression psychologique et à défendre sa valeur face aux tactiques de déstabilisation d'un Partner Partner Senior.



CORPORATE
DOJOS

PROTAGONISTE

Votre Identité : Sacha 23 ans, récemment diplômé(e) école de commerce, postule pour un premier CDI

Votre mission : Réussir l'entretien final en démontrant votre valeur et votre résilience face aux tactiques de déstabilisation de M. Dubois.



CORPORATE
DOJOS



Votre Profil & Personnalité

Rigueur Analytique

Vous êtes reconnu pour votre capacité à analyser les situations avec une précision chirurgicale et à préparer chaque coup stratégiquement.

Ambition Débordante

Votre ambition vous pousse à viser l'excellence, mais elle peut aussi vous rendre vulnérable à la critique non structurée.

Vulnérabilité à l'Imprévu

Votre besoin de validation peut vous fragiliser face aux situations inattendues et aux provocations calculées.



**CORPORATE
DOJOS**



Vos Munitions : Arguments pour Appliquer les Compétences

01

Savoir-faire : Argumenter sa valeur de manière factuelle et structurée

Lors de votre projet d'étude sur l'optimisation des coûts pour une ETI, vous avez modélisé un plan qui a identifié 15% d'économies potentielles. C'est cette approche ROIste, chiffrée et directement applicable que vous vendez, pas juste un diplôme.

02

Savoir-être : Maintenir son calme et son assertivité face à la provocation

Face à une question déstabilisante, prenez une micro-seconde de pause. Reformulez-la mentalement comme un mini-cas client : "Quel est la question ?". Répondez avec la structure "Situation-Problème-Solution", comme vous le feriez pour un cas métier.

03

Argument Stratégique

Votre capacité à rester structuré et orienté solution dans un environnement chaotique n'est pas une compétence annexe, c'est LE principal atout pour un consultant. Cet entretien est la démonstration live de cette compétence fondamentale.



**CORPORATE
DOJOS**

Votre Ligne Rouge

Limite Non Négociable

Refuser de dévaloriser votre profil ou vos prétentions salariales.
salariales. Accepter une remise en cause de votre valeur intrinsèque intrinsèque signifie que vous n'êtes pas convaincu vous-même, ce qui même, ce qui est éliminatoire pour ce type de poste.



CORPORATE
DOJOS





Votre Atout Secret : Avantage Tactique

- 📄 **Intelligence préalable** : Vous avez discuté avec un ancien consultant du cabinet qui a été recruté par M. Dubois il y a 3 ans. Il vous a prévenu : "Dubois teste tout le monde comme ça. Il respecte ceux qui lui tiennent tête avec intelligence. Il déteste les béni-oui-oui."



CORPORATE
DOJOS

Aide-Mémoire Tactique



MISSION

Démontrer valeur et résilience.



MUNITIONS

Cas ETI (15%), Reformuler en mini-cas, Entretien = démo live.



LIGNE ROUGE

Ne jamais se dévaloriser.



ATOUT SECRET

Il respecte la résistance intelligente.



CORPORATE
DOJOS



ANTAGONISTE

M. Dubois

Partner Senior et recruteur 'tueur' du cabinet de conseil.
conseil.



CORPORATE
DOJOS

Profil & Personnalité de M. Dubois

Vous êtes un lecteur hors pair de la nature humaine et un maître de la de la pression psychologique. Votre réputation de "tueur" n'est pas pas usurpée : vous trouvez la faille là où personne ne la cherche.

Paradoxe secret : Vous avez un mépris secret pour les candidats trop lisses et êtes paradoxalement à la recherche de celui qui osera vous surprendre, voire vous contrarier intelligemment.



Mission de M. Dubois

Les compétences techniques du candidat sont acquises. Votre mission est de tester sa résistance au stress et à l'imprévu en le poussant à la faute.



Question Absurde

Pour commencer et déstabiliser



Longs Silences

Pour créer le malaise



Questions Intrusives

Pour tester les limites



Attaque CV

Sur un point faible



Négociation Méprisante

Pour voir s'il s'effondre

Votre but est de trouver la faille.



CORPORATE
DOJOS



Tactiques de M. Dubois

Pour tester l'Argumentation de valeur

"Votre cas d'étude est intéressant, mais c'est un travail académique. Ici, nos clients nous paient 30 000€ par jour pour des réponses, pas des 'potentiels'. En quoi votre simulation universitaire vous prépare-t-elle à cette pression du résultat ?"

Pour tester le Calme et l'Assertivité

Utilisez le silence comme une arme. Après une réponse du candidat, fixez-le intensément sans rien dire pendant au moins 10 secondes, en tapotant lentement votre stylo sur la table. Forcez-le à combler le vide ; c'est là qu'il fera une erreur.

Tactique de Pression

Lors de la négociation salariale, après sa première justification, coupez-le au milieu d'une phrase avec un "Stop. C'est du baratin de jeune diplômé. Donnez-moi UNE seule raison, une seule, qui justifie que je signe votre chèque plutôt que celui du candidat suivant."



**CORPORATE
DOJOS**

Ligne Rouge & Levier de Pression

Ligne Rouge

Point de rupture : Ne jamais valider un candidat qui montre un signe de fébrilité émotionnelle ou qui cède sur sa valeur. Le cabinet ne recrute que des profils capables d'encaisser la pression d'un CEO, pas des techniciens fragiles.

Levier de Pression

Carte maîtresse : Vous avez effectivement effectivement un autre finaliste, au profil technique quasi-identique, qui a passé l'entretien hier. Ce candidat a demandé un package salarial inférieur de 10%. C'est une information réelle que vous pouvez utiliser pour faire basculer la négociation.



CORPORATE
DOJOS



Aide-Mémoire Tactique de M. Dubois



MISSION

Trouver le point de rupture.



TACTIQUES

Pression du réel, Silence armé, "UNE seule raison".



LIGNE ROUGE

Pas de fébrilité émotionnelle.



LEVIER SECRET

Autre candidat 10% moins cher.



**CORPORATE
DOJOS**

MODE CELLULE DE CRISE

Briefing d'Équipe

Mission Collective : Analyser la Performance



CORPORATE
DOJOS

Mission Collective : Go/No-Go Decision

Contexte de la crise : Un candidat finaliste pour un poste de consultant stratégique est soumis à un test de résistance extrême par le Partner M. Dubois, connu pour ses méthodes impitoyables. La simulation vise à pousser le candidat dans ses derniers candidat dans ses derniers retranchements pour évaluer son comportement sous stress intense.

❏ **L'enjeu est critique :** recruter un profil capable de gérer la pression client la plus forte, ou intégrer par erreur un élément qui pourrait craquer sur une mission à plusieurs millions d'euros et nuire à la réputation du cabinet.

Le Contexte Interne de l'Équipe

Le recrutement est l'enjeu N°1 du Partner Group cette année après deux erreurs de casting coûteuses. La grille d'analyse que votre comité va établir pour ce débriefing fera jurisprudence pour tous les recrutements de grade "Junior" à venir. Votre décision sera scrutée.

Votre Livrable Attendu

Une "Go/No-Go Decision Memo" d'UNE page maximum. Doit inclure : 1) La décision finale. 2) Les 3 arguments clés (pour ou contre) basés sur des faits observés. 3) Une recommandation sur son plan d'intégration si "Go". Pas de blabla.

Répartition Suggérée des Rôles & Biais Associés

<div>1</div> <div>L'Analyste "Hard Skills" Responsabilité : Évaluer la logique, la structure et la pertinence des réponses du candidat. <i>Votre Biais :</i> "La structure est reine". Pour vous, une réponse créative ou audacieuse ne vaut rien si elle n'est pas parfaitement structurée (MECE). Vous structurée (MECE). Vous êtes allergique à l'improvisation.</div>	<div>2</div> <div>Le Gardien de la Culture "Up or Out" Responsabilité : Déterminer si le candidat a l'ADN du cabinet : résilience, ambition, capacité à "dominer" une situation. <i>Votre Biais :</i> "Nous recrutons des guerriers, pas des survivants". Un candidat qui a juste "tenu" mais n'a pas retourné la situation à son avantage n'est pas avantage n'est pas au niveau.</div>
<div>3</div> <div>L'Avocat du Client Responsabilité : Évaluer comment un client percevrait le candidat dans une situation de tension. <i>Votre Biais :</i> "La forme prime sur le fond". Vous êtes sensible à l'intelligence relationnelle. Un candidat qui paraît arrogant ou froid, même s'il a raison, est un risque pour la relation client.</div>	<div>4</div> <div>Le Gardien du Temps Responsabilité : S'assurer que l'équipe respecte les délais et produit le livrable. <i>Votre Biais :</i> "Le mieux est l'ennemi du bien". Vous poussez pour une décision claire et rapide plutôt que pour un débat sans fin sur la décision parfaite.</div>

Contraintes Opérationnelles

- Temps :** 25 minutes pour débattre et finaliser la mémo.
- Ressources :** La décision est finale et sans appel. Pas de "peut-être" ou de "second entretien de confirmation".
- Information :** Interdiction de juger le CV ou les entretiens précédents. Vous ne jugez QUE la performance brute observée durant cette simulation.