

CONDUIRE L'ENTRETIEN AVEC LE CANDIDAT DANS LE RESPECT DES PRINCIPES DÉONTOLOGIQUES ET DE LA DÉMARCHE DE RAEP

- Instaurer un cadre vecteur d'échanges avec le candidat

«L'interrogation orale constitue une occasion privilégiée pour juger certaines aptitudes personnelles, qui ne peuvent être efficacement perçues dans le cadre d'une épreuve écrite (...). C'est pourquoi, à l'épreuve orale, le candidat doit pouvoir compter sur un environnement qui ne soit pas agressif ou inutilement impressionnant. De même le questionnement doit être conforme aux règles et pratiques des entretiens de recrutement.

En effet, l'oral ne doit pas conduire à placer systématiquement le candidat dans une situation de «déstabilisation». Certes il est normal, à l'occasion, de mesurer ses capacités de réaction dans des circonstances sortant de l'ordinaire, mais tout excès à cet égard peut conduire à écarter des candidats dont l'esprit d'à-propos a été pris au dépourvu, mais qui sont par ailleurs tout à fait aptes à exercer leurs fonctions. » DGAFP, Guide pratique, 2015

- Comprendre l'appréhension du candidat: difficulté de l'analyse réflexive sur son parcours redoublée par l'épreuve du face à face avec le jury

Un exercice ... potentiellement déstabilisant

- Proscrire questions, propos et attitudes impropres

- Questions portant directement ou indirectement sur des critères susceptibles d'entraîner une discrimination, notamment l'origine et les convictions religieuses

- Demande ou commentaire relatif à l'un des motifs de discrimination

- Appréciation/commentaire sur la valeur de la prestation du candidat en aparté ou non

- Prise de position hostile au candidat ou en sa faveur

- Question sollicitant des informations personnelles

- Pas de question sur la vie privée mais questions sur les exigences objectives liées au poste possibles: disponibilité, possibilité de répondre à un travail en urgence, rapidité d'exécution, ponctualité, le sens relationnel, connaissance de techniques récentes ou innovantes, etc...

Chaque information sollicitée ou chaque question posée doit avoir pour finalité de vérifier la compatibilité du profil et des compétences de la personne reçue avec le profil recherché

• Déjouer tout biais de perception

- Définition

- ✓ Des effets faussant l'objectivité ou « biais évaluatifs », « discriminatoires », « implicites », « de sélection »
- ✓ Mécanisme non conscient de catégorisation à l'œuvre dans la perception, légitimant un traitement différencié envers une catégorie de personnes selon les attributs qui lui sont prêtés

*«Les **préjugés** donnent lieu à des jugements de valeur ou des idées préconçues à l'encontre d'un groupe d'individus, en leur attribuant des caractéristiques ou comportements non fondés sur la réalité (par exemple «ce candidat à l'emploi est trop jeune, il risque de ne pas s'investir sérieusement dans son travail»).*

*Relevant de l'ordre du jugement, les **stéréotypes se traduisent** par des attitudes et des opinions simplifiées à l'extrême, souvent erronées et aboutissent à un ensemble de croyances portant sur les caractéristiques d'un groupe (par exemple: «les femmes sont plus douces que les hommes», «les hommes sont faits pour diriger»). Ils constituent la base sur laquelle peuvent prendre appui des comportements discriminatoires.»* Le défenseur des droits, «Déconstruction des stéréotypes et préjugés»

- ✓ Ces raccourcis cognitifs peuvent être rattachés à une relation de domination ou à une fonction de simplification des représentations et ainsi de la prise de décision

- Types

- ✓ Perception sélective
- ✓ Endophilie
- ✓ Effet de halo

- Adopter la bonne posture: centrer l'épreuve orale sur la valeur professionnelle du candidat et le placer en position de la mettre en avant

Baser l'entretien uniquement sur l'ensemble des éléments professionnels, qualités personnelles, aptitudes, motivations permettant d'apprécier la correspondance avec le profil recherché et trouvant à se manifester dans l'espace ouvert par l'entretien

- Adopter une posture de bienveillance

- La notion de posture

- ✓ Définition

- «Attitude particulière du corps» Le Petit Robert

- «Attitude, position du corps, volontaire ou non, qui se remarque, soit par ce qu'elle a d'inhabituel, ou de peu naturel, de particulier à une personne ou à un groupe, soit par la volonté de l'exprimer avec insistance» cnrtl

- ✓ comme le terme d'«attitude», étymologie venant de «position du corps»

- ✓ manière d'être envers le candidat, et avec lui – dans l'échange

- La notion de bienveillance

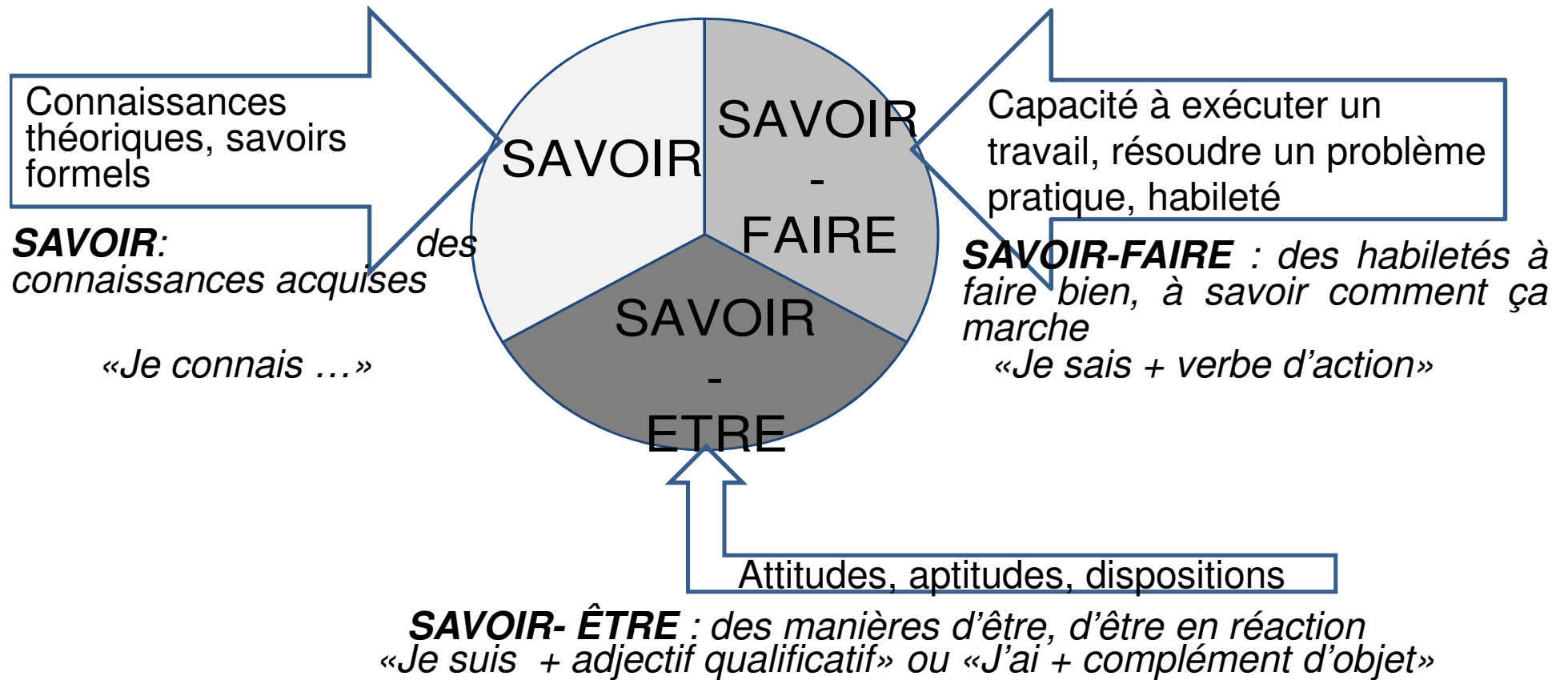
- ✓ Définition

- «Disposition particulièrement favorable à l'égard de quelqu'un» cnrtl

- ✓ Une centralité ici redoublée

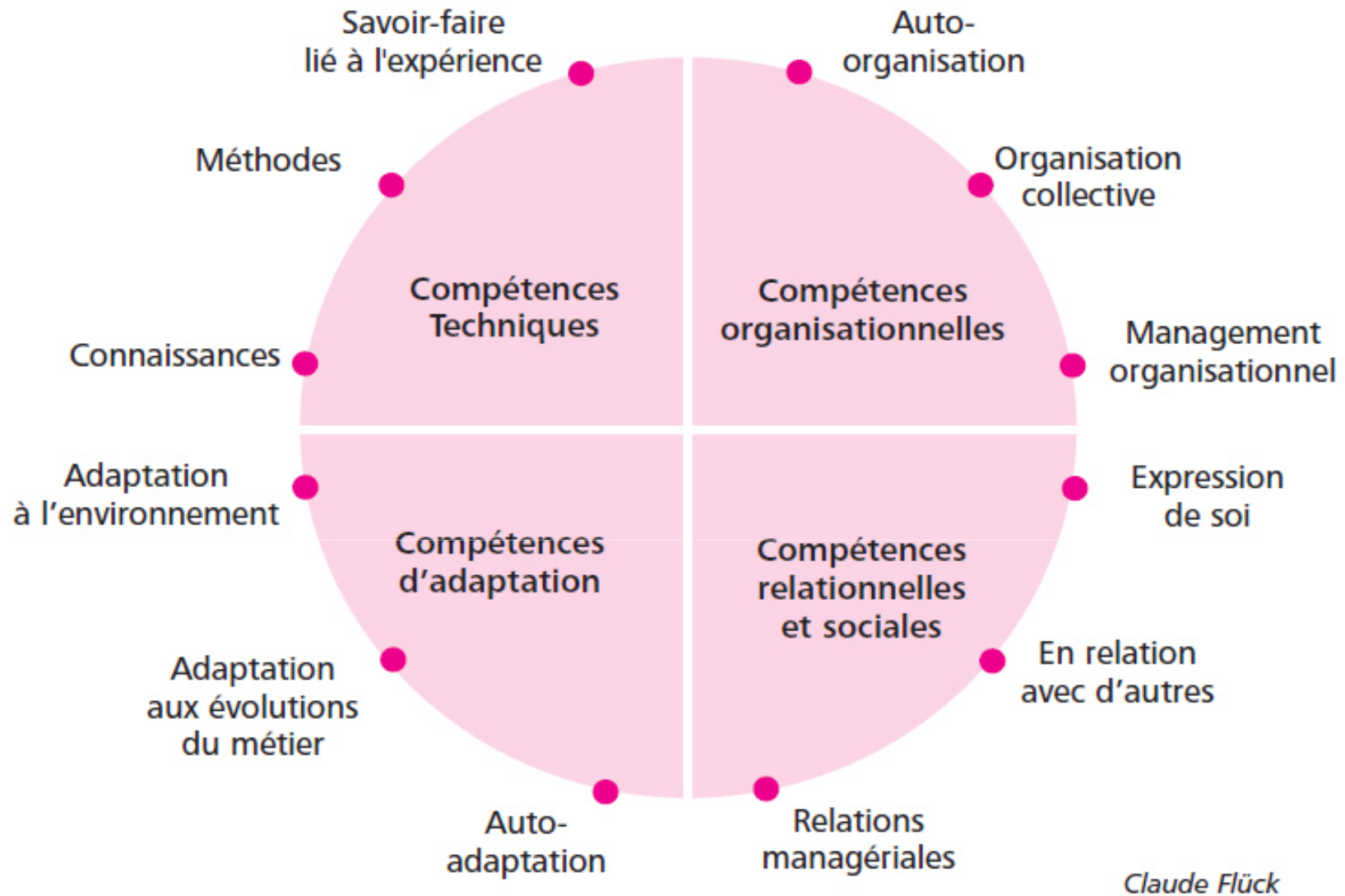
exigence aussi

•La notion de compétence



•La notion de preuve de compétence

Faire comme si vous recherchez un collaborateur pour votre organisation



APF Formation, «Les cadres intermédiaires - Métier/Compétences/Comportements», Etudes et recherches n° 12, nov. 2004, p. 18

- Faire une place à la mise en évidence des compétences comportementales ou «soft skills»

= l'équivalent des savoir-être

De plus en plus prises en compte lors du recrutement, ces compétences comportementales désignent les qualités humaines ou sociales et intellectuelles gages de capacité à répondre au mieux aux attentes des directions, des agents encadrés et des usagers envers les fonctions exercées – et ce, notamment dans des environnements organisationnels et avec des modes de management évolutifs. Ce sont par essence des compétences transversales «réinvestissables», constitutives d'une capacité à adapter son comportement à des contextes professionnels et des interlocuteurs variés et à intégrer un nouvel environnement professionnel.

Ce sont des comportements qui peuvent s'acquérir et être développés – ce sont bien des compétences.

Elles sont très diverses, et recouvrent notamment celles gages d'une capacité à collaborer, mais aussi par exemple d'une capacité à répondre à des exigences émotionnelles fortes (gestion de conflit, accueil du public...).

Le dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'État (DICO) présente ainsi 24 savoir-être issus du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) et classées en **3 catégories**:

-Savoir-être conceptuels: axés sur la posture de l'agent

-Savoir-être relationnels: axés sur le rapport et le lien avec autrui

-Savoir-être contextuels: axés sur la prise en compte d'un environnement ou d'une situation et sur la réaction de l'agent