

OCDE

Création d'un vivier de ressources

QUESTIONS-REPONSES POUR LES CANDIDATS

SERVICE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Octobre 2026

Ce guide vise à fournir des informations claires, cohérentes et faciles à comprendre sur le processus de recrutement de l'OCDE, afin de vous permettre de trouver rapidement des réponses aux questions les plus fréquentes et de vous orienter facilement dans le processus de création d'un vivier de ressources.



English version



Sommaire

1. Zoom sur le processus de recrutement.....	1
• Qu'est-ce que le processus de création d'un vivier de ressources ?	
• À quoi dois-je m'attendre au cours du processus de recrutement ?	
• Pendant combien de temps resterai-je éligible pour de futurs postes après avoir participé au processus de création d'un vivier de ressources ?	
• Quel est l'objectif des tests d'aptitude dans le processus de recrutement ?	
2. Expérience candidat, équité et transparence.....	3
• L'IA sera-t-elle utilisée pour évaluer ma candidature ?	
• Comment l'OCDE garantit-elle un processus de recrutement équitable et transparent ?	
• Puis-je demander des aménagements au cours du processus de recrutement ?	
• Comment serai-je informé(e) de l'état d'avancement de ma candidature ?	
3. Information et support disponibles	4
• Quelles informations et quelle assistance sont proposées aux candidats ?	
• Qui dois-je contacter en cas de questions ou de problèmes ?	

1. Zoom sur le processus de recrutement

1 Qu'est-ce que le processus de création d'un vivier de ressources ?

L'OCDE met en place un processus simplifié de création d'un vivier de ressources visant à constituer un vivier de candidats qualifiés pour les fonctions récurrentes au sein de l'Organisation. Au cours du processus de recrutement, les candidats bénéficieront :

Étapes plus
claires

Évaluations techniques
structurées et d'entretiens
devant un panel

Meilleure communication tout au
long du processus

Dans l'ensemble, le processus vise aussi à offrir aux candidats une meilleure visibilité sur l'état d'avancement de leur candidature et des mises à jour plus rapides, tout en veillant à ce que les décisions de recrutement restent soumises à un examen et à une supervision humaine.

2 À quoi dois-je m'attendre au cours du processus de recrutement ?

Tout au long du processus, les candidats recevront des informations sur les différentes étapes, des instructions pour réaliser les évaluations ainsi que des mises à jour sur l'état d'avancement de leur candidature. Le processus de création d'un vivier de ressources comprend plusieurs étapes d'évaluation destinées à identifier les candidats dont les compétences et l'expérience correspondent le mieux aux profils recherchés.

- 1 | Selon la campagne de recrutement, les candidats pourront être invités à passer **un test d'aptitude**, puis d'autres évaluations (par exemple, des évaluations vidéo et/ou écrites) ainsi que, pour les candidats présélectionnés, des **entretiens structurés devant un panel**.
- 2 | Les candidats retenus à l'issue des entretiens devant le **panel** seront validés et intégrés à un vivier de candidats (groupe A) pour une durée de validité de 24 mois. Pendant cette période, ils pourront être pris en considération pour des fonctions similaires au sein de l'Organisation, en fonction des besoins, sans avoir à participer à un nouveau processus de recrutement concurrentiel
- 3 | Dans ce cadre, les candidats pourront être invités à un **entretien avec le Directeur** recruteur concerné afin d'échanger sur l'opportunité et d'évaluer plus précisément leur adéquation avec les besoins spécifiques du poste. Les candidats peuvent s'attendre à être invités à **un ou plusieurs entretiens avec les Directeurs**.

1. Zoom sur le processus de recrutement

3 Pendant combien de temps resterai-je éligible pour de futures opportunités après avoir participé au processus de création d'un vivier de ressources?

- 1 | Conformément aux règles de validation en vigueur, les validations sont valables pendant deux ans à compter de leur date d'octroi.
- 2 | Durant cette période, les candidats pourront être pris en considération pour des opportunités pertinentes et mis en relation avec des postes vacants par l'intermédiaire du processus de création d'un vivier de ressources.
- 3 | À l'expiration de cette période, ils devront participer à un nouveau processus de recrutement pour pouvoir être pris en considération pour de futures opportunités.

4 Quel est l'objectif des tests d'aptitude dans le processus de recrutement ?



Les tests d'aptitude sont introduits afin de fournir, dès le début du processus de recrutement, une évaluation structurée et cohérente du raisonnement, des capacités d'analyse et du potentiel des candidats. Ils permettent d'évaluer ces aptitudes auprès d'un plus grand vivier de candidats et complètent les autres méthodes d'évaluation utilisées tout au long du processus.



Le test d'aptitude constitue l'un des éléments de l'évaluation globale et ne remplace pas les évaluations et entretiens ultérieurs, qui permettent une analyse plus approfondie des candidats présélectionnés.



Les candidats invités à passer un test d'aptitude recevront des instructions détaillées, notamment des informations sur le format du test, les délais et les exigences techniques. Le test se déroule en ligne et doit être soumis dans le délai communiqué aux candidats.



Les résultats du test d'aptitude sont propres à chaque processus de création d'un vivier de ressources et ne sont pas automatiquement transférés d'une campagne à l'autre. Les candidats qui postulent ultérieurement dans le cadre d'un processus de création d'un vivier de ressources ou de recrutement standard pourront donc être invités à passer un nouveau test d'aptitude.



Cette approche contribue à garantir que tous les candidats sont évalués de manière cohérente et dans les mêmes conditions pour chaque campagne de recrutement.

2. Expérience candidat, équité et transparence

5 L'IA sera-t-elle utilisée pour évaluer ma candidature ?

Des outils fondés sur l'IA pourront être utilisés pour faciliter certaines étapes du processus de recrutement, notamment la présélection initiale des candidats. **L'IA ne prendra aucune décision de recrutement. Une supervision humaine est maintenue tout au long du processus et les décisions finales relèvent de l'équipe chargée du recrutement.**

6 Comment l'OCDE garantit-elle un processus de recrutement équitable et transparent ?

Le nouveau processus est conçu pour renforcer la cohérence, la transparence et l'équité grâce à des étapes d'évaluation structurées, à des processus plus clairs et à une supervision humaine des décisions de recrutement.

7 Puis-je demander des aménagements au cours du processus de recrutement ?

Oui. L'OCDE s'engage à proposer un processus de recrutement inclusif et accessible.

Les candidats qui ont besoin d'aménagements ou d'ajustements à une quelconque étape du processus, notamment lors des tests d'aptitude, des évaluations ou des entretiens, sont invités à en informer l'équipe chargée du recrutement le plus tôt possible.



Des aménagements raisonnables seront envisagés afin de permettre aux candidats de participer au processus de recrutement dans des conditions justes et équitables.



Pour les aménagements spécifiquement liés au test d'aptitude ou aux évaluations techniques, y compris les évaluations vidéo et/ou écrites, les candidats sont encouragés à contacter directement l'équipe d'assistance de Maki* via l'option prévue à cet effet sur la page principale de l'évaluation.

8 Comment serai-je informé(e) de l'état d'avancement de ma candidature ?

- Les candidats recevront régulièrement des mises à jour tout au long du processus de recrutement, ce qui leur donnera une meilleure visibilité sur l'état d'avancement de leur candidature et les prochaines étapes.
- Des informations et des consignes pertinentes leur seront également fournies aux étapes clés du processus, notamment lorsqu'ils seront invités à réaliser des évaluations ou à passer des entretiens.
- Le nouveau processus vise à assurer une communication plus claire et plus rapide, afin que les candidats comprennent mieux où ils en sont dans leur parcours de recrutement et à quoi s'attendre ensuite.

3. Information et support disponibles

9 Quelles informations et quelle assistance sont proposées aux candidats ?

Les candidats auront accès à des informations sur le processus de recrutement au moyen de plusieurs supports :



Informations sur le processus : disponibles directement dans le compte candidat et dans la dernière section de la description du poste



Ce document de questions-réponses : une référence pour les candidats qui peuvent avoir des questions générales sur le processus de recrutement



Guides pratiques : instructions pratiques sur les tests d'aptitude Maki afin d'accompagner les candidats tout au long du processus de recrutement

10 Qui dois-je contacter en cas de questions ou de problèmes ?

- Pour toute question, veuillez contacter Recruitment@oecd.org
- Si vous rencontrez des difficultés techniques lors de vos évaluations (notamment les tests d'aptitude et les évaluations vidéo) sur la plateforme d'évaluation Maki, veuillez écrire à candidates@makipeople.com afin d'obtenir de l'aide.