



Processus de recrutement à l'OTAN

+ Conseils aux candidat(e)s

Étape 1 – Dépôt des candidatures (4 à 6 semaines)

- Les candidatures doivent être soumises en anglais ou en français [via la plateforme de recrutement en ligne de l'OTAN](#).
- Le délai pour le dépôt des candidatures est généralement de **4 à 6 semaines** à compter de la publication de l'avis de vacance de poste. L'échéance exacte (date et heure) est indiquée dans l'avis.

Examen des candidatures (2 à 4 semaines)

Le service qui recrute et le service RH de l'OTAN passent en revue les candidatures et dressent la liste des candidat(e)s qui seront invité(e)s à l'épreuve de présélection (**longlist**). Pour prendre leur décision de manière objective, ces services utilisent une fiche d'évaluation, qui permet de classer les candidat(e)s en fonction de leur note.

Étape 2 – Entretien vidéo asynchrone (1 à 2 semaines)

- Chaque candidat(e) figurant sur la **longlist** est invité(e) à passer un entretien de présélection, qui se déroule en différé.
- L'entretien comporte **trois ou quatre questions** et dure une **vingtaine de minutes**.
- Pour chaque question, le/la candidat(e) a **une ou deux minutes** pour préparer sa réponse, puis **jusqu'à trois minutes** pour l'enregistrer.
- Après avoir pris connaissance d'une question, il n'est pas possible de s'interrompre : il faut y répondre dans la foulée.
- Il n'est pas possible de réenregistrer sa réponse.
- Les questions posées permettent également de déterminer si la personne a les compétences linguistiques requises pour le poste.
- En fonction du poste à pourvoir, il peut être demandé aux candidat(e)s de répondre à certaines questions par écrit.
- Il n'est pas impératif de répondre à toutes les questions d'une seule traite. Il est possible de faire une pause entre deux questions.
- Les candidat(e)s disposent généralement d'**une à deux semaines** pour réaliser l'entretien après réception de l'invitation.

Évaluation des réponses à l'entretien vidéo asynchrone (2 à 4 semaines)

Les réponses à l'entretien sont examinées par au moins deux personnes – généralement le/la responsable du service qui recrute et un(e) représentant(e) des RH –, qui attribuent des notes aux candidat(e)s. Les candidat(e)s ayant le mieux réussi sont inscrit(e)s sur la liste des personnes retenues pour la dernière phase du processus de sélection (**shortlist**).

Étape 3 – Épreuve écrite et test de langue

- Chaque candidat(e) figurant sur la **shortlist** est invité(e) à participer à une **épreuve écrite** et à un **test de langue** en ligne, ainsi qu'à un **entretien devant jury** (étape 4).
- L'épreuve écrite et le test de langue sont **programmés à une date et une heure précises**. Les invitations sont envoyées deux semaines à l'avance.
- L'**épreuve écrite**, qui dure généralement **entre une et trois heures**, doit permettre de déterminer si le/la candidat(e) a les connaissances et les compétences requises pour le poste.
- Le **test de langue** est un questionnaire à choix multiples, qui s'effectue dans la langue officielle de l'OTAN (anglais/français) que le/la candidat(e) maîtrise le moins.

Les **réponses à l'épreuve écrite sont évaluées** par le jury.

Cette évaluation se fait sur la base de **copies anonymisées**, avant l'entretien final.

Les candidat(e)s ne sont pas interrogé(e)s sur l'épreuve écrite au cours de l'entretien.

Étape 4 – Entretien devant jury

- L'entretien est **programmé à une date et une heure précises** et dure **environ 45 minutes**. La plupart du temps, il se déroule en **visioconférence**, mais il peut aussi avoir lieu en présentiel.
- Les membres du jury se relaient pour poser des questions aux candidat(e)s.
- Le **jury se compose normalement d'au moins quatre personnes** : le/la responsable du service qui recrute, un(e) représentant(e) des RH, un(e) représentant(e) d'une autre division que celle à laquelle est rattaché le poste, et un(e) secrétaire de jury.
- L'entretien doit permettre de **déterminer si les candidat(e)s ont les compétences** mentionnées dans l'avis de vacance de poste.
- À la fin de l'entretien, les candidat(e)s peuvent poser des questions.

Et ensuite ?

- Le jury attribue une note à chaque candidat(e) en fonction de sa prestation à l'entretien.
- Il découvre ensuite la note que chaque candidat(e) a obtenue à l'épreuve écrite.
- Dans un **rapport**, le jury évalue les candidat(e)s sur la base de leurs résultats à l'épreuve écrite et à l'entretien.
- Le jury indique **quel(le) candidat(e) il recommande de retenir** pour le poste.
- Le rapport et la recommandation du jury sont soumis à une procédure d'**approbation officielle**.
- La personne retenue reçoit ensuite **une offre d'emploi conditionnelle**, et les autres candidat(e)s sont informé(e)s de l'issue du processus de sélection.
- La personne retenue ne reçoit une **offre ferme** qu'après avoir réalisé un **bilan de santé** (chez un médecin) et obtenu une **habilitation de sécurité** (délivrée par les autorités de son pays).

Important :

- En raison des formalités administratives qui doivent être accomplies, il se peut que les candidat(e)s doivent attendre **plusieurs semaines ou mois avant d'obtenir un retour** une fois passée l'étape de l'entretien.
- Il faut **en moyenne trois à six mois** (mais parfois plus) pour obtenir une habilitation de sécurité. La durée de la procédure varie selon le pays qui procède à l'enquête de sécurité et selon la situation personnelle de l'intéressé(e).
- **Les candidat(e)s ne sont pas autorisé(e)s à utiliser ChatGPT ou un outil similaire ni à se faire aider de quelque manière que ce soit au cours des différentes étapes du recrutement**. Si le recours à une aide extérieure est décelé, la candidature sera d'office rejetée.
- La présente fiche explique comment le processus de recrutement se déroule en règle générale, mais il peut y avoir des différences pour certains postes.



Conseils aux candidat(e)s

Étape 1 : le formulaire de candidature

- Lisez attentivement l'avis de vacance de poste.
- Tant que vous n'avez pas envoyé votre formulaire de candidature, vous pouvez l'enregistrer en tant que brouillon et modifier les informations saisies autant de fois que vous le souhaitez.
- N'attendez pas le dernier moment pour envoyer votre candidature, au cas où il y aurait un problème technique.
- Si vous essayez de modifier les informations saisies ou de soumettre votre candidature **après** la date de clôture, les changements ne seront pas acceptés par le système de recrutement en ligne.
- Votre dossier ne sera examiné que sur la base des informations que vous aurez saisies dans le formulaire. Veillez à fournir des réponses claires et à faire figurer les informations les plus importantes. Ne vous contentez pas d'écrire « voir CV ».
- Vous pouvez inclure des pièces jointes (par exemple votre CV) pour étayer votre dossier, mais votre candidature ne sera pas évaluée sur la base de ces documents.
- N'hésitez pas à structurer vos réponses à l'aide de listes à puces ou de paragraphes pour faciliter la lecture.
- Préparez vos réponses aux questions de présélection dans un document distinct pour pouvoir vérifier qu'elles ne dépassent pas le nombre maximum de caractères autorisé et pour pouvoir corriger facilement les coquilles et les erreurs de grammaire.

Étape 2 : l'entretien vidéo asynchrone

- Installez-vous dans un lieu approprié, dans l'idéal un endroit calme et bien éclairé, où vous ne risquez pas d'être dérangé(e).
- Vérifiez que la caméra et le micro de votre ordinateur fonctionnent correctement.
- Avant de commencer l'entretien, exercez-vous en répondant aux questions proposées à titre d'exemple sur la plateforme en ligne. Cela vous permettra de vous entraîner à parler face caméra et à vous limiter à un temps de parole donné. Vous pouvez répéter cet exercice autant de fois que vous le souhaitez.
- Regardez bien la caméra lorsque vous enregistrez vos réponses. Si cela vous semble difficile, vous pouvez placer une photo ou un objet derrière votre écran, au niveau de la caméra, pour avoir un point sur lequel fixer votre regard.

Pour plus d'infos visitez :

[Postuler à l'OTAN : comment procéder](#)



Étape 3 : l'épreuve écrite

- Relisez attentivement l'avis de vacance et la description de poste. Les questions posées dans le cadre de l'épreuve écrite ont trait aux responsabilités mentionnées dans la description de poste.
- Veillez à gérer efficacement votre temps. Commencez par lire la totalité de l'énoncé pour prendre connaissance du nombre de questions et de la répartition des points.
- **Vous n'êtes pas autorisé(e) à utiliser ChatGPT ou un outil similaire ni à vous faire aider de quelque manière que ce soit** durant l'épreuve écrite. Si nous décelons le recours à une aide extérieure, votre candidature sera d'office rejetée.

Étape 4 : l'entretien devant jury

- Relisez attentivement l'avis de vacance de poste. Vous devez bien connaître la description de poste et les qualifications requises.
- Renseignez-vous sur l'OTAN et sur la division concernée, et tenez-vous informé(e) des sujets d'actualité qui ont un rapport avec le poste visé.
- À chaque poste occupé par un membre du personnel civil international correspond un certain nombre de compétences choisies parmi les **16 grandes compétences définies par l'OTAN**. Les questions posées durant l'entretien sont fonction des compétences qui sont mentionnées dans l'avis de vacance de poste. Réfléchissez à des exemples récents de situations dans lesquelles vous avez mis ces compétences en pratique.
- Projetez-vous dans les fonctions que vous aspirez à exercer. Vous devez être prêt(e) à expliquer ce qui vous motive, comment vous travaillez et en quoi votre expérience fait de vous un(e) bon(ne) candidat(e) pour le poste.
- Écoutez attentivement les questions qui vous sont posées et prenez quelques secondes pour réfléchir à votre réponse. Vous pouvez jeter quelques idées sur le papier, si vous le souhaitez. Si une question ne vous semble pas claire, n'hésitez pas à demander des précisions.
- Préparez, à l'intention du gestionnaire qui recrute, une ou deux questions sur le poste, son contexte ou l'OTAN en général.
- Soyez vous-même et restez naturel(le).

Retour d'information sur votre candidature

Nous ne sommes pas en mesure de faire de retour d'information personnalisé à chacun(e) des candidat(e)s. Toutefois, si votre candidature est retenue pour l'étape 2 (entretien vidéo asynchrone) ou pour l'une des étapes suivantes, vous pourrez demander à recevoir un commentaire sur votre prestation à la fin du processus de recrutement.