

Comment recruter des saisonniers

Outils d'accueil et d'interprétation



OFB
OFFICE FRANÇAIS
DE LA BIODIVERSITÉ

1.5 - L'étude du dossier

Hormis les renseignements pratiques d'usage (comment joindre facilement le stagiaire), il faut exiger une photographie. Il est désormais dans les mœurs qu'un CV s'accompagne d'une photo (en Allemagne, celle-ci doit même être en couleurs) lors d'un dépôt de candidature. Ceci est d'autant plus nécessaire dans le cas des espaces protégés que les auxiliaires vont devoir faire figure avenante pour informer le public voire lui vendre des produits.

On a retenu ici une présentation du dossier similaire à celle d'un CV professionnel, ce qui a le mérite à notre sens de donner une image positive de l'espace et justifie l'entretien de la phase suivante.

Les informations demandées sont regroupées en cinq grandes catégories :

- Formation : études suivies et en cours, diplômes obtenus
- Expériences de groupe et d'animation
- Connaissances utiles au stage : botaniques, ornithologiques...
- Autres activités : sports, loisirs, divers
- Langues (utiles) parlées

On a ensuite posé trois questions ouvertes (réponse libre) présentées par ordre d'implication croissante pour le candidat. Ces questions permettent au candidat de se révéler hors du cadre rassurant du CV :

- Que comptez-vous apporter à l'Espace ?
- Inventez une animation pour un groupe de passage dans l'Espace ?
- Quelle est la décision la plus difficile que vous ayez jamais prise ?

La première question aide à déceler des personnes prétentieuses ou au contraire trop effacées. Il convient de repérer les candidats qui savent faire preuve d'originalité tout en restant réalistes (l'animation). La dernière question permet d'apprécier si le candidat se noie dans un verre d'eau ou s'il sait bien gérer des situations de crise. Quelqu'un qui n'aurait pas répondu à ces questions ou les aurait esquivé (réponses du genre "comme les autres", "ce n'est pas mon rôle", "cela ne vous regarde pas") manifeste un petit esprit de mauvais augure pour un travail de groupe contraignant.

Il faut absolument étudier les dossiers en parallèle (l'idéal serait de faire toute la présélection en continu sur une journée) afin de choisir de **manière comparée** et non absolue. L'objectif de cette première sélection est d'éviter des tempéraments extrêmes (ternes, trop académiques ou imbus d'eux mêmes) qui s'intègrent mal dans des groupes. On recherchera des candidats aux centres d'activité divers ou bien **qui ont su aller au bout de leurs pôles d'intérêts**. A ce stade, il n'est néanmoins pas question d'avoir d'ores et déjà repéré le futur stagiaire.

Un candidat de valeur aura cherché à réaliser ses passions et le fera passer dans son dossier : s'il aime par dessus tout la plongée, il aura passé des degrés pour pouvoir être moniteur ou bien aura fait des stages à diverses reprises. Un amoureux des oiseaux sera membre de la LPO, un botaniste acharné parlera de son herbier... Une "vocation" n'est jamais passive.

De manière générale un candidat recommandé (et surtout s'il le rappelle de manière ostentatoire dans sa lettre ou son dossier) ne doit pas être retenu d'office. Cependant l'entretien peut lui être accordé en priorité en cas d'hésitation avec un autre candidat.

Une fois le dossier noté de la même manière que la lettre de motivation, on donne au candidat une note globale (2/3 pour le dossier, 1/3 pour la lettre) qui permet d'établir les quatre catégories précitées. On utilisera pour ce faire la fiche d'évaluation fournie ci-contre.

L'entretien doit concerner environ 20% des dossiers reçus. L'étude dossier + lettre élimine donc 80% des candidats. Si le recruteur a le temps, il peut bien entendu faire passer beaucoup plus d'entretiens. Ceci est d'autant plus important qu'il y a peu de candidats pour une période donnée (juin ou septembre) et que le risque d'erreur est grand. Quoi qu'il en soit, l'entretien reste le mode de sélection le plus fiable.

[Haut de page](#)