

Compte-rendu du groupe de travail du 9/11/2018

« Présentation de l'expérimentation des évaluations psychologiques dans les procédures de recrutement »

Cette instance était présidée par la cheffe de la Sous-Direction des Ressources Humaines accompagnée de la cheffe du bureau RH2, de trois collaborateurs, de la psychologue affectée au sein de ce même bureau, et d'un représentant de la DNRFP.

Étaient présentes outre notre organisation syndicale, l'UNSA, l'USD-FO & Solidaires (CGT absente).

L'unique déclaration préalable a été lue par nos représentants, vous la trouverez en cliquant [ici](#).

La cheffe de la Sous-Direction RH a répondu à nos représentants que le but de cette démarche (commencée il y a 18 mois environ) consistait à détecter et à écarter en amont les profils psychologiques "compliqués" (profils dysfonctionnels), mais en aucun cas, pour répondre à nos inquiétudes, à mettre en place un profilage.

La direction générale nous a informé que les tests psychométriques seront les mêmes pour tous les candidats.

La psy du bureau RH2 a présenté un power point relatif à la démarche servant de canevas à l'ordre du jour de cette réunion.

Les buts recherchés par l'administration : une professionnalisation des concours et une sécurisation des recrutements. Dès 2016, une étude a été menée au sein de plusieurs administrations ayant déjà intégré des évaluations psychologiques dans leurs procédures de recrutement avec comme point commun le port d'une arme de service (Gendarmerie, Police, Pénitentiaire, Armée, SUJE SNCF..)

En 2017, la DGDDI s'est dotée d'une psychologue du travail ayant le titre administratif de conseiller technique. Cette personne a été placée en immersion au sein de nombreux services.

Une analyse du travail a été menée portant sur divers aspects : Missions & objectifs, cartographie des risques, tâches, contexte, contraintes & avantages, culture & valeurs partagées.. Ceci a été complété par un questionnaire transmis aux services visités.

L'organisation du dispositif

Il se décline en 2 étapes : Les tests psychométriques puis l'entretien structuré avec un psychologue du travail.

Ce dispositif reposerait sur un maillage de psychologues "douaniers" en poste au sein des directions interrégionales, ces personnels répondant à une démarche standardisée. Pourquoi un réseau standardisé ? Car la centralisation des entretiens psychologiques au niveau de la DNRFP obligerait à recourir à des vacataires, solution qui n'offre pas les mêmes garanties et la même implication qu'un recours à des psychologues sous contrat.

La CFDT a emis des reserves sur cette inter-régionalisation qui va massivement peser sur les service FP des DI.

Enfin, selon la psychologue, le test permet de poser des hypothèses ou des alertes.

Le cadre juridique repose sur la Loi 92-1446 du 31/12/1992 Titre V & la circulaire DRT n°93-10 du 15/03/1993.

Le code de déontologie des psychologues fixe des limites précises définissant la confidentialité. (pas d'enregistrements de conversations ..)

Nos représentants ont également insisté sur le fait que les psychologues ayant exercé antérieurement en Douane au sein de chaînes de commandement gardent constamment à l'esprit qu'ils ne doivent plus, dans le cadre contraint des épreuves de recrutement, divulguer des informations sur les profils des candidats aux responsables administratifs.

Des tests fiables seront mis en place (basés sur des critères de sensibilité, de fidélité & et de validité) ainsi que des entretiens structurés pour une investigation de qualité, standardisée & objective. (utilisation d'outils & de techniques validés par des critères scientifiques).

Pour répondre à une question CFDT figurant dans notre déclaration préalable, les jurys recevront une formation sur ces méthodes de recrutement.

Perspectives de développement

Dès 2018, l'expérimentation a débuté avec les recrutements d'emplois réservés, puis se poursuivra selon le calendrier suivant:

- * Novembre 2018 : Expérimentation n°2 Emplois réservés Agent de constatation Surveillance
- * 1er trimestre 2019 : Expérimentation n°3 Emplois réservés Contrôleur
- * 1er semestre 2019 : Prochain GT – CT- Texte DGAFP Modification arrêté Contrôleur
- * Juin 2019 : Emplois réservés Contrôleur maintenance navale
- * Septembre 2019 : Ouverture inscription concours Contrôleur Surveillance
- * Novembre 2019 : Emplois réservés Agent de constatation Surveillance
- * Juin 2020 : Mise en oeuvre concours Contrôleur Surveillance

Nos représentants sont intervenus sur la prise en considération de tous les comportements en lien avec toutes formes de radicalisation ou de dérives comportementales débutant au niveau des simples relations de travail (agents refusant un commandement féminin, refus de contrôler certains usagers..)

Le test utilisé sera du type "Test Néopi 3" lors de la phase d'expérimentation. Un marché public sera passé lorsque la procédure d'évaluation psychologique se généralisera.

Quel lien entre le psychologue et le jury ? Concernant la formation des jurys, ceux-ci prennent l'avis du psychologue comme une information, il leur est bien indiqué qu'ils ne doivent pas se sentir liés à ces avis. (celui-ci serait communiqué sous forme : "aucune réserve", "avis réservé", "avis défavorable" avec quelques lignes motivant l'avis)

Selon la cheffe de la S-D RH, au bout de 10 – 15 ans, un psy au sein d'une administration devient un acteur important au sein des différentes structures de dialogue. Nous n'en sommes qu'aux balbutiements en Douane !

Nos représentants sont intervenus sur l'utilité de faire intervenir nos psychologues dans le cadre des formations managériales. La réalité de la gestion humaine des relations interpersonnelles, pour un chef de service, impose selon nous de repenser les formations IMD. La cheffe de la SD RH et la cheffe du bureau RH2 rejoignent cette proposition.

Nos représentants rappellent que cette nouvelle philosophie de méthodes de recrutement impose de redéfinir les effectifs de tous les services supports impactés, plus particulièrement les services FP des DI.

Certaines indications sont fournies sur l'expérimentation menée au sein de la DI de Lyon, en termes de journées de travail consacrées aux tests psychométriques et aux entretiens ainsi que pour tout ce qui relève du back office (envois de convocations etc ...) La cheffe de la SD RH rétorque que l'administration devra se donner les moyens de cette politique. **On peut toujours y croire !**

En réponse à une question de la CFDT, la psychologue indique que les épreuves de sport ne pourront pas toujours se tenir la même journée que celle consacrée aux tests psychologiques.

Nos représentants sont réintervenues sur l'allègement des vacations des jurys d'oraux, préconisant de passer de 6 à 4 épreuves orales par demie journée. La direction générale nous a répondu qu'elle adapterait ce fonctionnement en fonction des retours d'expérience.

Enfin, l'administration prévoit bien d'intégrer l'évaluation psychologique dans les concours internes, invoquant l'arrivée en Douane de personnels issus d'autres services de l'Etat (ministères, Armée, autres fonctions publiques..)

La CFDT a réaffirmé son opposition sur ce point.