



## Le recrutement engagé

### Dois-je répondre à toutes les questions?

Vous devez répondre de bonne foi aux questions qui vous seront posées, mais vous pouvez vous en abstenir si elles dépassent le cadre de l'appréciation de vos compétences (voir notre définition de la compétence à l'intérieur).

### L'entretien d'évaluation de vos compétences doit s'articuler autour de trois principes\*:

#### 1 RESPECT DE LA VIE PRIVÉE:

équilibre entre les informations utiles à l'employeur et le respect des libertés individuelles.

Contre-exemples : Fumez-vous ? Êtes-vous marié-e ?

**SÉLECTION SUR LES COMPÉTENCES:** les questions visent à apprécier uniquement les compétences professionnelles (voir définition à l'intérieur)

## 2

## 3

**LIEN DIRECT AVEC L'EMPLOI PROPOSÉ :** Les données recueillies doivent être adéquates, pertinentes et non excessives par rapport au poste visé.

Contre-exemple : exiger le permis de conduire pour un poste sédentaire.

Principe de proportionnalité

Principe de finalité

Principe de pertinence

\*Principes clés en application des articles L.1221-6 et L.1121-1 du Code du travail.



## A propos d'A Compétence Égale

A Compétence Égale, le recrutement expert

### Leurs engagements

Les membres de l'association s'engagent à :

- ◆ Promouvoir la diversité,
- ◆ Lutter contre les discriminations ,
- ◆ Garantir l'égalité de traitement de toute candidature,
- ◆ S'inscrire dans une démarche de transparence et d'objectivité des processus d'évaluation et de sélection, ...

Les actions menées par l'association s'adressent aux trois parties prenantes du recrutement :

#### CANDIDAT-E-S



- ◆ conseil CV, simulation d'entretien (événements ponctuels)
- ◆ Rencontres professionnel-le-s (selon programmation)
- ◆ Enquêtes, outils en ligne (site internet)

#### MEMBRES



- ◆ Audits, formations, E-learning
- ◆ Conférences, plénières, groupes de travail
- ◆ Contribution aux événements et partenariats

#### ENTREPRISES



- ◆ Sensibilisation et formation (e-learning)
- ◆ Enquêtes, outils en ligne (site internet)
- ◆ Conférences, table ronde

## Le recrutement ENGAGÉ

Les membres A Compétence Égale s'engagent à refuser toute demande discriminatoire quel que soit le critère concerné et à veiller au respect de l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement.

Ils mettent à votre disposition cet outil pour vous aider dans l'optimisation de votre démarche.

compétence  
égale

[www.acompetenceegale.com](http://www.acompetenceegale.com)

## ENJEUX

Que vous soyez à l'écoute active ou passive du marché de l'emploi pour un nouveau projet professionnel en entreprise, sachez que les enjeux sont aussi importants pour vous que pour votre potentiel nouvel employeur.

En tant qu'expert-e en recrutement, notre principal objectif est de vous accompagner dans l'expression de votre parcours, de vos expériences, de vos compétences, et bien sûr de vos aspirations.

Ainsi, l'entretien avec un-e recruteur-se doit être authentique et professionnel afin de permettre à votre interlocuteur de bien appréhender et évaluer vos compétences professionnelles pour mesurer la convergence de votre candidature avec un projet d'entreprise. Il doit s'agir, avant tout, d'un moment d'échange privilégié.

Et même si le cadre initial de l'entretien n'est pas celui d'un poste défini en particulier, profitez alors de cette occasion pour faire connaître auprès de votre interlocuteur-trice vos attentes et vos compétences afin de bénéficier de futures opportunités.

Retrouvez nous sur:



## CONSEILS

**1** **Soyez vous-même !**

Un entretien bien préparé ne doit pas vous empêcher de rester naturel-le.

**2** **Questionnez !**  
Posez toutes les questions que vous avez préparées à l'occasion de cet entretien concernant l'entreprise et vos missions.

**3** **Structurez !**  
Soyez clair-e, structuré-e et rigoureux-se dans la présentation de votre parcours.

**4** **Soyez Convaincant-e !**  
Plutôt que d'énumérer vos qualités, parlez de vos réalisations, ce sont elles qui expriment le mieux vos compétences et vos qualités.

### A RETENIR

Vous rencontrez un-une recruteur-se expert-e, n'hésitez pas à le-la solliciter en lui demandant des conseils sur votre CV, sur la façon dont vous avez présenté votre parcours, sur la méthodologie à mettre en place dans le cadre de votre recherche, etc. En conclusion, définissez clairement ensemble la suite donnée à votre dossier et le planning qui en découle.

[www.acompetenceegale.com](http://www.acompetenceegale.com)

## ENTRETIEN

### LA COMPÉTENCE selon A Compétence Égale

Sur quels éléments l'évaluation du-de la recruteur-se va-t-elle porter ?

Le-la recruteur-se va évaluer de manière objective vos compétences à travers plusieurs aspects :

- vos **connaissances**,
- vos **expériences professionnelles**,
- votre **savoir-faire**,
- mais également votre **savoir-être** (éléments de personnalité) dans le **cadre professionnel**.

### METTEZ EN EVIDENCE

Sur chaque expérience concrète

- Vos missions et **responsabilités**,
- Vos **résultats** obtenus (ex : progression de CA, effectif managé, les projets transverses menés),
- L'action la plus **valorisante** que vous avez menée,
- Ce que vous avez appris de **nouveau** sur votre savoir-être/savoir faire.

Pour chaque compétence (ex : sens du résultat, management, gestion, organisation, etc.)

Illustrez-la par un exemple **concret** de votre quotidien :

- Ex : Sens du résultat : expliquez la dernière situation où vous avez pu tenir vos engagements et quelles actions vous avez mené pour tenir vos objectifs.

Enfin concluez l'entretien en précisant votre motivation et en posant l'ensemble de vos questions.