

Comment définir des critères de sélection lors d'un recrutement ?

Pour limiter les biais lors du processus de recrutement, il est nécessaire de déterminer des critères de sélection des candidats en amont de la phase d'entretiens. Les critères doivent être objectifs pour qu'il y ait une égalité de traitement entre les candidats. Découvrez les critères de sélection qui vous permettront de sélectionner le ou la meilleur.e candidat.e pour le poste que vous avez à pourvoir, en évitant la discrimination.

Qu'est-ce qu'un critère de recrutement ?

Définition

Un critère de recrutement est un élément qui permet de différencier des candidats lors d'un recrutement. La combinaison de plusieurs critères permettra de déterminer le candidat qui sera le plus enclin à répondre aux attentes et objectifs du poste à pourvoir. Il est nécessaire de définir ces critères en amont de la sélection des candidats pour avoir une vision objective durant les différentes phases du processus de recrutement.

La préparation en amont consiste à identifier ces critères de recrutement, lesquels peuvent être puisés dans divers aspects tels que l'environnement de travail et les spécificités du poste à pourvoir. Cette approche proactive permet d'instaurer une démarche objective dès le début du processus de recrutement, contribuant ainsi à garantir une évaluation équitable et impartiale des candidats.

Pourquoi déterminer des critères de recrutement objectifs ?

Un processus de recrutement demande un peu de préparation. Pour choisir le candidat idéal, vous devez définir des critères de recrutement objectifs.

Cela vous permettra d'éviter les biais de recrutement et les embauches "au feeling", basées uniquement sur des intuitions ou des impressions subjectives. En suivant des critères objectifs, vous renforcez la transparence du processus et minimisez les risques de décisions influencées par des biais et des préjugés (n'hésitez pas à tester vos stéréotypes grâce au Déclicheur A Compétence Egale). De plus, de cette manière vous pourrez vous prémunir de toute forme de discrimination en vous appuyant sur ces critères définis ci-dessous. Le processus de recrutement devient plus équitable, garantissant ainsi un traitement égal pour tous les candidats. Ceci est particulièrement important pour créer un environnement de

travail inclusif et respectueux. Vous n'oublierez pas des points essentiels à la réussite des missions et cela favorisera également une égalité de traitement entre les candidats. En identifiant spécifiquement les compétences et les qualités requises, vous assurez une évaluation approfondie et ciblée des candidats, augmentant ainsi les chances de sélectionner le profil le mieux adapté au poste. Enfin, ils vous aideront à prendre votre décision. Ils fournissent un cadre objectif pour évaluer les candidats et facilitent la prise de décision finale. Ils sont donc indispensables à la réussite de votre recrutement.

Comment définir des critères de recrutement ?

Pour définir un critère de recrutement efficace, vous devez veiller à ce qu'il soit pertinent, précis et indépendant des autres critères définis.

Tout d'abord, vous trouverez les critères de recrutement liés aux compétences techniques : les diplômes, les expériences professionnelles, les compétences rédactionnelles, la maîtrise d'une langue, la maîtrise d'un logiciel, les compétences liés au domaine d'activité (marketing, web, finance...). Ensuite, vous trouverez les critères de recrutement liés aux compétences comportementales. Également appelées soft skills, elles sont de plus en plus recherchées par les entreprises. Elles regroupent le comportement au travail, l'autonomie, la ponctualité, l'esprit d'équipe etc... Les soft skills sont une combinaison de ressources, de dispositions, de compétences sociales permettant l'adaptation à soi, aux autres et à son environnement. Ces ressources vont être soutenues par nos habiletés cognitives, nos motivations et nos représentations sociales. Il s'agit de l'ensemble des capacités qui consistent à apprendre, réfléchir et interagir de manière adaptée dans un nouveau contexte. Les soft skills sont donc adaptatives et très contextuelles. Ce sont des compétences qui peuvent donc évoluer dans le temps, notamment par le biais de l'apprentissage et de la formation.

Nous vous conseillons de définir au maximum 3 ou 4 soft skills obligatoires pour mener à bien les missions. Il est essentiel que le choix des soft skills soit accompagné d'indicateurs de mesure définis en collaboration avec le recruteur final. En effet, il faut pouvoir évaluer objectivement un soft skill.¹ L'évaluation des soft skills peut être facilitée en se basant sur des situations de travail concrètes impliquant la résolution de problèmes réels.² Enfin, vous aurez les autres critères qui regroupent la mobilité géographique si le poste nécessite des déplacements ou un lieu d'exercice spécifique, la disponibilité du candidat, la fourchette de rémunération...

N'hésitez pas à consulter le [cahier des soft skills A Compétence Egale](#) ainsi que le [webinaire A Compétence Egale consacré aux soft skills](#).

Nous vous avons préparé une sélection de critères techniques et comportementaux plus complets à la fin de cet article. Une fois que vous avez préparé une liste de critères,

regroupez-les et hiérarchisez-les afin de ne garder que les critères essentiels. Lorsque vous aurez terminé le tri de vos critères de recrutement, préparez des questions en lien avec vos critères dans votre grille d'entretien.

Comment utiliser les critères de recrutement ?

Utiliser une méthode de sélection en fonction du critère de recrutement

Les critères de recrutement varient en fonction des métiers. Une classification en quatre classes, basée sur les typologies de métiers, permet de mieux appréhender les méthodes de sélection appropriées à chaque catégorie.

Tout d'abord, les compétences sociales nécessaires pour exercer un métier de contact sont généralement évaluées via des entretiens téléphoniques. Ces interactions permettent d'appréhender la communication, la diplomatie et l'aptitude à établir des relations avec autrui, des compétences cruciales pour des métiers nécessitant un contact direct avec les clients ou les partenaires. Ensuite, la capacité de travail que requiert un métier manuel est évaluée lors d'un essai. Cette approche pratique garantit une évaluation concrète des compétences requises. Concernant les compétences requises pour effectuer un métier technique, elles sont vérifiées via des entretiens et des tests. Ces évaluations peuvent inclure des questions approfondies sur les connaissances techniques, des études de cas pratiques, ou des tests spécifiques au domaine d'activité. Cette méthode assure une évaluation approfondie des compétences techniques requises. Enfin, la qualification demandée pour un métier d'aide à la personne est contrôlée via un dossier de candidature documenté. Cela permet de vérifier les qualifications, les certifications, et l'expérience pertinente du candidat, éléments cruciaux pour assurer la qualité des services dans ce domaine.³

Quand se servir des critères de recrutement ?

Les critères de sélection vous aident à évaluer les candidats. Pour cela, vous allez vous en servir à différents moments dans le processus de recrutement. En premier lieu, pour rédiger une offre d'emploi : le recruteur et le manager doivent définir les critères de la fiche de poste. Ensuite, les critères préalablement définis servent de référence pour trier et évaluer les profils des candidats. Vous pouvez également les utiliser pour rechercher des candidats par le sourcing. Puis, lors d'un entretien d'embauche, à travers une grille d'entretien. Enfin, cela vous permettra de justifier une réponse négative à un candidat. En se référant aux critères préalablement définis, le recruteur peut expliquer de manière transparente les raisons pour lesquelles le candidat n'a pas été retenu, renforçant ainsi la transparence du processus de sélection.

Exemples de critères de sélection non discriminatoires

Voici quelques exemples de critères de recrutement de candidat, à adapter en fonction du poste à pourvoir et de vos besoins.

Critères techniques – dits “hard skills”

Les critères techniques font référence au savoir-faire. Ce sont des compétences acquises via une formation ou lors d'une expérience professionnelle. Voici une liste non exhaustive des critères qu'ils peuvent regrouper : les compétences rédactionnelles, la maîtrise d'un langage informatique ou de logiciels spécifiques, la maîtrise d'une langue étrangère, la gestion de projet, le management, l'analyse de données...

En 2023, les 5 compétences techniques qui étaient les plus recherchées par les entreprises étaient les suivantes : l'intelligence artificielle, la cybersécurité, le développement web et mobile, la gestion de projet et l'analyse et la science des données⁴.

Ces compétences, reflétant les tendances du marché du travail, sont devenues des critères de sélection prioritaires pour les entreprises cherchant à rester compétitives dans un environnement en constante évolution.

Critères comportementaux – dits “soft skills”

Les soft skills sont des compétences comportementales très recherchées par les entreprises. Elles peuvent regrouper le sens de l'organisation, l'aisance relationnelle, la capacité à travailler en équipe, la rigueur, l'autonomie, le sens de l'écoute, la discrétion, l'adaptabilité, le sens de l'organisation, la gestion du stress, l'esprit d'analyse, la négociation, la patience... Ces compétences sont cruciales car elles influent directement sur la manière dont les individus interagissent, collaborent et s'adaptent à divers contextes professionnels. En 2019, les soft skills les plus recherchées étaient la créativité, la persuasion, la collaboration, l'adaptabilité et la gestion du temps⁵.

Les critères de sélection sont donc vos alliés pour gagner du temps dans le processus de recrutement et pour faire un choix objectif et non discriminatoire. Vous souhaitez en savoir plus sur le recrutement sans discrimination ? Découvrez toutes nos [formations](#).

–

Sources :

¹ « Recruter et manager sans discriminer : l'origine sociale. Les 10 recommandations d'A Compétence Egale », A Compétence Egale, 2023.

² « Les soft skills au cœur du portefeuille de compétences des managers de demain », Delphine Theurrelle-Stein, Isabelle Barth, 2017, Cairn.info.

³ « Les critères de sélection du candidat : un résumé du processus de recrutement », INSEE, Bertrand Lhommeau et Véronique Rémy, 2022.

⁴ « Le top 10 des compétences les plus recherchées en 2023 », Ouest France Emploi, Mathilde Hardy, 29 juin 2023.

⁵ «The skills companies need most in 2019 – And Hox to learn them », Paul Petrone, 31 décembre 2018, LinkedIn.

Janvier 2024