



EXIGER LA QUALITE



La recherche d'un emploi soulève de nombreuses attentes, tant sur un plan professionnel que personnel. Ces attentes sont d'autant mieux satisfaites que vos interlocuteurs vous donnent la possibilité de faire valoir vos compétences réelles et évaluent votre candidature selon des critères transparents et objectifs. L'activité de recrutement est à cet égard régie par des règles déontologiques strictes, dont le contournement porte autant préjudice au candidat qu'au cabinet qui les enfreint : prenez donc connaissance de ces règles pour bien identifier vos droits.



Les facteurs clés de réussite

Etre informé(e)

Tout candidat reçu en entretien doit préalablement être informé des finalités et des modalités de l'évaluation, et doit obtenir réponse à ses interrogations.

Les informations recueillies lors d'un entretien de recrutement ont pour seul but d'évaluer l'adéquation des compétences du candidat avec les exigences du poste : toute question non justifiée par les spécificités du poste et susceptible de constituer un critère d'appréciation illégitime est prohibée.

Les candidats qui le sollicitent ont le droit de bénéficier d'une restitution globale de leur évaluation ; selon les pratiques des cabinets, cette restitution se fait à l'oral ou à l'écrit.

Etre accompagné(e)

Investis d'une mission de conseil envers les candidats, les cabinets de recrutement doivent informer ces derniers de l'évolution de leur candidature, les aider à comprendre les attentes du client, et éclairer les ressorts de sa décision.

Les questions souvent posées

Peut-on évaluer ma personnalité sans prendre en compte la manière dont je me comporte dans ma vie privée ?

Votre personnalité est évaluée pour prédire la manière dont vous pourrez être amené(e) à réagir face à un contexte ou une situation professionnels donnés. Dès lors, il est tout à fait possible d'interroger les principaux traits de votre personnalité en se fondant exclusivement sur le récit de vos expériences professionnelles ou en vous demandant de vous projeter dans une situation professionnelle type. Tout questionnement sur la manière dont vous vous comportez dans votre vie privée est prohibé par la loi.

Comment puis-je m'assurer de la rigueur et du professionnalisme des pratiques d'un cabinet de recrutement ?

Au-delà du cadre légal et réglementaire auquel les cabinets de recrutement sont tenus de se conformer dans l'exercice de leur activité, différentes certifications, chartes et engagements lient les acteurs du recrutement et signalent l'importance qu'ils accordent à l'objectivité de leurs pratiques. La certification Qualité AFNOR, la charte du Syntec Conseil en Recrutement ou encore l'Engagement des intermédiaires de l'emploi auprès de la HALDE figurent au rang de ces documents significatifs.

Certains aspects du poste peuvent entrer en contradiction avec des contraintes de ma vie privée : le fait de le mentionner ne va-t-il pas me porter préjudice ?

Un entretien de recrutement est conduit de manière d'autant plus objective et transparente qu'il repose sur la bonne foi des parties. A cet égard, il est dans votre intérêt de ne pas passer sous silence le fait que certains aspects de votre vie privée peuvent avoir un impact sur votre quotidien professionnel, surtout s'ils donnent lieu à délivrance d'un statut particulier de travailleur. Bon connaisseur du poste et de ses contraintes, votre interlocuteur évaluera avec vous dans quelle mesure les difficultés que vous soulevez peuvent rendre votre candidature inadéquate. En revanche, vous n'avez pas à exposer la nature de vos contraintes privées : cela touche à votre intimité et ne peut aucunement constituer un élément d'appréciation de la part de votre interlocuteur.

Une question ne me semble pas justifiée au regard des spécificités du poste, et me paraît trop personnelle : puis-je refuser d'y répondre ?

Rien n'oblige un candidat à répondre à toutes les questions qui lui sont posées. Certaines demandes peuvent en effet sembler toucher trop directement à la vie privée ou aux caractéristiques individuelles du candidat : il est dès lors légitime de ne pas y répondre. Toutefois, il est préconisé d'en parler en toute franchise avec son interlocuteur, pour comprendre le sens de l'information recherchée et dissiper tout malentendu quant aux motifs du questionnement.

La conclusion de Solic

Les problématiques déontologiques occupent désormais une place centrale dans la réflexion que les cabinets de recrutement portent sur leurs pratiques. Les candidats connaissent également mieux leurs droits et les questions qui peuvent légitimement leur être posées. Ce surcroît de transparence doit inciter à appréhender avec recul les questions posées lors d'un entretien de recrutement, à bien saisir leur finalité et à échanger avec sérénité sur tous les points susceptibles de soulever des réserves ou des doutes en matière de déontologie.

Membre du Syntec Conseil en Recrutement, le groupe Solic est signataire auprès de la HALDE de l'engagement des intermédiaires de l'emploi pour la promotion de la diversité dans l'emploi et la lutte contre les discriminations. Solic a par ailleurs créé en interne un poste de responsable Qualité, afin de veiller au respect des plus hauts standards déontologiques en matière de recrutement, et préparer la certification du groupe aux normes NF Service Qualité Conseil en Recrutement de l'AFNOR.