

## CRITERES DE SELECTION

### DEFINITION

Les critères de sélection définissent les caractéristiques individuelles et les conditions susceptibles de témoigner des compétences, connaissances, aptitudes et autres attributs dont un titulaire de poste à pourvoir doit disposer afin d'assurer au mieux cette fonction.

### OBJECTIFS

Les critères de sélection participent à l'objectif d'opérer le meilleur recrutement en toute objectivité. Ils permettent également de pouvoir justifier ultérieurement des choix de recrutement opérés.

La constitution de critères de sélection peut contribuer à augmenter ou, au contraire, à réduire les risques de discrimination. Afin de minimiser ces risques, il conviendra de ne considérer que des critères en lien direct avec les compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer des postes à pourvoir. Le cas échéant, l'établissement de critères de recrutement permet des comparaisons aisées entre plusieurs candidatures dans le respect des principes d'équité en matière d'emploi.

### MODÈLE

Nous vous proposons un modèle pour l'établissement de critères de sélection. Ce modèle a pour objet de vous faciliter la rédaction de critères de sélection en documentant l'essentiel que doivent contenir de telles listes. Il convient de noter que chaque entreprise adaptera cette liste en fonction de la culture d'entreprise, du respect de son identité et de ses valeurs. Ces premiers critères identitaires constitueront le tronc commun des critères de sélection qui s'adapteront à tous les candidats.

Les critères de sélection reprendront donc des éléments de savoir-être (critères identitaires) et de savoir-faire (critères de connaissances et compétences).

<b>Formations</b>	Les diplômes obtenus ainsi que les notes obtenues lors de ces études constituent un élément objectif pris en considération
<b>Connaissances techniques</b>	Outre la dénomination des diplômes, il s'agira d'identifier les connaissances techniques détenues
<b>Motivation</b>	Il s'agit d'évaluer l'enthousiasme et

	l'intérêt réel pour l'entreprise et pour le poste
<b>Expérience</b>	L'expérience acquise qui a trait aux tâches de la fonction à pourvoir constitue un critère de sélection fondamental
<b>Langues</b>	Les connaissances linguistiques occupent une place de plus en plus importante de par la globalisation des marchés et des entreprises
<b>Esprit d'analyse et de synthèse</b>	L'esprit d'analyse consiste en la capacité à décomposer, étudier, développer et interpréter  L'esprit de synthèse consiste, pour sa part, en sa capacité en la capacité à reconstituer et réunir les éléments essentiels
<b>Communication verbale</b>	L'aisance des contacts verbaux est un élément essentiel pris en considération.
<b>Communication non verbale</b>	Il s'agira de s'assurer d'une attitude comportementale adéquate
<b>Relations interpersonnelles</b>	Il s'agit d'évaluer l'esprit de collaboration et l'aptitude à établir des relations. On peut citer à titre d'exemple le tact, l'écoute et la courtoisie comme faisant partie de ces critères
<b>Ouverture</b>	L'ouverture d'esprit et la curiosité sont des qualités qui augurent d'une valeur ajoutée allant au-delà de la simple exécution des tâches. Ces caractéristiques permettront généralement de repenser ces tâches vers plus d'efficacité
<b>Initiative</b>	La disposition à prendre en charge des activités non spécifiées dans la description de tâches en vue d'une plus grande efficacité de la fonction ou de l'entreprise dans son ensemble
<b>Compétences managériales</b>	Pour certains postes d'encadrement, les compétences managériales de gestion d'équipes sont essentielles

## **CRITÈRES DE SÉLECTION PROHIBÉS**

En dehors de certaines conditions exigées par la loi (ex. nationalité) et des dispositifs légaux favorisant le recrutement des personnes handicapées, les considérations sans lien objectif avec les emplois à pourvoir sont à bannir.

Nous pouvons citer comme critères de sélection prohibés :

- L'origine,
- Le sexe,
- L'âge,
- La situation de famille,
- L'état de grossesse,
- L'apparence physique,
- Le patronyme,
- L'état de santé,
- Le handicap,
- Les caractéristiques génétiques,
- Les mœurs,
- L'orientation sexuelle,
- Les opinions politiques,
- L'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race, une religion, une association

## **REMARQUES**

Il risque de ne pas y avoir de candidats satisfaisant à tous les critères. Dans ce cas, il conviendra de distinguer les critères essentiels des critères souhaitables, liés à la fois au poste et à la culture d'entreprise.

Par ailleurs, les critères aussi bien essentiels que souhaitables peuvent être pondérés selon leur importance pour le poste. La pondération sera définie préalablement au processus de recrutement de façon à conserver toute l'objectivité à cet exercice.