

A compétences égales, quel candidat est choisi par les recruteurs ?



[Twitter](#)



Source : Cadremploi.fr

Date : Il y a 2 heures

[» Plus d'actualités](#)

[» Les plus lues](#)

[» Les plus commentées](#)

 [Imprimer cet article](#)

**Comment choisir entre plusieurs candidats qui présentent une expérience et des compétences équivalentes pour un même poste ? Quel est le petit plus, au-delà du CV, qui peut faire la différence en entretien ? Des professionnels du recrutement, parfois sous couvert d'anonymat, dévoilent quelques uns de leurs critères. Ces derniers ne sont pas toujours politiquement correct. Mais mieux vaut être prévenu...**

## **1 - Le candidat le plus sympa**

« Lequel sera le mieux à même de s'intégrer dans l'équipe ? ». C'est la question qui taraude les recruteurs, au-delà de la question du CV du candidat. « Une entreprise, c'est comme l'équipe de foot, observe Alexis Donot, PDG de l'Argus de la presse, qui avoue avoir souvent hésité entre deux candidats. Les talents individuels ne servent à rien si les membres de l'équipe se tirent dans les jambes. Je recrute des personnes avec autant de savoir-faire que de savoir-être. C'est pourquoi, à compétences égales, je prends parfois le plus candidat... le plus sympa. »

## **2 – La candidat qui connaît le mieux l'entreprise**

Pour Pierre Emmanuel Dupil, directeur général du cabinet Michael Page, l'entretien est justement l'occasion de sortir du lot. « Il faut absolument préparer des questions intéressantes car on donne systématiquement la parole au candidat, au moins à la fin de l'entretien. La curiosité est appréciée, tout comme la connaissance des activités et des projets de l'entreprise. Ces questions montrent que le candidat porte de l'intérêt à la structure et à l'offre proposée », note ce dernier.

## **3 - Le candidat qui se projette le mieux dans le poste**

Cécile Bernat, consultante RH à l'Atelier du recrutement, confirme l'intérêt d'aborder précisément la question des missions qui vous seront concrètement attribuées. « Evidemment, le candidat qui s'étend sur le montant des tickets resto va se disqualifier. A

l'inverse celui qui, par ses interrogations, montre qu'il a compris les enjeux et les problématiques du poste et parvient à s'y projeter sortira gagnant. »

## **4 - Le candidat qui assume ses faiblesses**

Ancienne chef de publicité et auteure du livre [Sans emploi ? Trouvez votre voie et rebondissez !](#), Hélène Picot a toujours apprécié les candidats qui sortaient grandis d'une expérience passée. « Les candidats qui ont la franchise et la capacité d'admettre certaines erreurs, et qui en ont tiré des enseignements positifs, sortent généralement gagnants. » Évidemment, c'est un exercice sensible : il faut savoir [valoriser un échec](#), le but n'étant surtout pas d'avouer une lacune qui sera négative dans le cadre de vos prochaines fonctions.

## **5 – Le candidat qui a le meilleur réseau**

Selon Jean-François Amadiou, à compétences égales, la différence se joue surtout, au final, en fonction du réseau du candidat. « Pour un poste de cadre, on est souvent embauché en raison de ses relations au-delà de ses compétences », rapporte le spécialiste en gestion des ressources humaines, auteur de l'ouvrage [DRH : le livre noir](#). Votre réseau, il ne faut donc pas hésiter à en parler !

## **6 – Le candidat qui présente le mieux**

Vient aussi un critère moins avouable – et pas toujours conscient – , qui n'est pas sans rapport avec le physique du candidat. « 93% d'un message émis passe par l'apparence », rappelle Aude Roy, consultante en image et posture professionnelle. « Même si c'est inconscient, un recruteur écartera souvent les candidats les moins soignés, les plus laids, les moins bien habillés... », assure la consultante.

## **7 - Le candidat qui habite le moins loin**

Si l'adresse du candidat ne fait pas partie des critères de discrimination à l'embauche inscrits dans la [loi](#), la proximité géographique reste un critère illégal... mais pratiqué. « Je connais des recruteurs qui, à compétences égales, privilégient les candidats qui habitent le plus près du poste à pourvoir, commente Philippe Hemmerlé, directeur du cabinet CVFirst. Parce qu'ils pensent qu'ils seront plus productifs et seront peut-être moins tentés de chercher ailleurs trop vite... »

## **8 – La candidate... qui n'a pas d'enfants**

Il y a aussi l'ultime critère inavouable. Sous couvert d'anonymat, un recruteur nous a confié creuser la situation familiale de ses candidates, pour certains postes. Il s'agit pour lui d'embaucher « de préférence » des femmes sans enfant « ou avec des enfants déjà grands ». C'est un gage, selon un certain nombre de recruteurs, d'« une plus grande disponibilité ». « Je ne dis pas que c'est bien, mais je sais que je ne suis pas le seul... », se défend notre interlocuteur. Curieusement, les hommes sont bien moins exposés à ce genre d'incursion dans leur vie privée. Voilà une pratique discriminante qui a la dent dure.

## **9 – Le candidat qui... ressemble au recruteur**

Reste que, parfois, la différence tient surtout... à la personnalité du recruteur. « Toute décision humaine est subjective et contient une part d'irrationnel que même le recruteur ignore, analyse Christian Malécot, consultant associé au cabinet Axxessio. Et dans une

grande majorité de cas, un recruteur a surtout tendance à choisir un candidat qui lui ressemble, avec la même façon de penser que lui. »

Céline Chaudeau © Cadremploi.fr