

MODES D'EMPLOIS

**Mieux se comprendre pour
mieux travailler ensemble**

v. 12/06/2026

Une publication du Comité local pour l'emploi de l'arrondissement de Strasbourg





Attention !

Avoir/proposer un emploi, ce n'est pas simplement un poste de travail ou un métier. C'est aussi réussir à concilier un univers professionnel, des attentes et des façons de faire.

Pour certains, accéder à l'emploi reste difficile, même avec un bon parcours ou des diplômes. Pour d'autres, recruter les bons profils est un vrai défi, malgré les offres publiées.

Ce guide explore les freins, ces incompréhensions ou malentendus qui empêchent la rencontre entre candidats et employeurs. Il met aussi en lumière les savoir-être : des qualités humaines et relationnelles qui comptent autant que les compétences techniques.

Pour utiliser ce guide

Vous trouverez dans ce guide, les ressources des acteurs de l'emploi et de l'insertion professionnelle du territoire Strasbourg / Eurométropole

Etape 1. Choisissez la rubrique qui vous intéresse :

Les ressources sont classées sous 4 rubriques

1. L'emploi : des règles explicites et implicites
2. Les savoir-être
3. Les freins à l'emploi
4. La non-discrimination

Etape 2. Choisissez les informations qui vous concernent :

Ce guide s'adresse **aux personnes à la recherche d'un emploi, aux employeurs** ainsi qu'**aux conseillers à l'emploi**. Les ressources sont classées dans deux colonnes : à gauche les conseils pour les personnes à la recherche d'un emploi, à droite celles pour les employeurs, mais n'hésitez pas à jeter un oeil à toutes les informations qui vous sembleront utiles !

**Je suis à la recherche
d'un emploi**

**Je suis à la recherche
d'un-e salarié-e**

Etape 3. Choisissez votre besoin d'informations :

Chaque rubrique est organisée en 2 ou 3 niveaux d'informations :

1. les bases : ces ressources vous permettront d'accéder aux informations essentielles,
2. pour aller plus loin : cela vous permettra d'approfondir le sujet,
3. les ressources complémentaires : vous y trouverez des informations plus précises et spécifiques.

Etape 4. Identifier le type de ressource proposé :

Grâce aux pictogrammes vous pouvez rapidement identifier de quel type de ressource il s'agit.



fiche synthétique



document complet



vidéo



Page ou site internet

Vous trouverez également le nom de la structure vous proposant le document.

1 L'emploi : des règles explicites et implicites

Il y a des règles explicites : les diplômes, les expériences, les compétences. Mais il y a aussi des règles implicites : les attitudes attendues, les codes sociaux, le fonctionnement de l'entreprise... Ce chapitre aide à comprendre pourquoi, à diplôme égal, certains décrochent un poste et d'autres non et pourquoi certains employeurs peinent à attirer les bon-ne-s candidat-e-s, malgré des besoins bien identifiés.

Je suis à la recherche d'un emploi

Quels sont les attendus des entreprises ?



Qu'est-ce qu'une entreprise ?

Comprendre les attentes de l'entreprise.

Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie Alsace



Le contrat de travail

Les attendus des employeurs.

Maison de l'emploi

Ressources supplémentaires



Elles recrutent votre personnalité

Des exemple d'entreprises qui recrutent sans CV.

France Travail



Transformer le chômage

... en expérience constructive.

Activ'Action



Comprendre la MRS

La Méthode de Recrutement par Simulation.

France Travail

Je suis à la recherche d'un-e salarié-e

Quels sont les attendus des candidat-e-s ?



L'expérience candidat-e

C'est quoi ?

Maison de l'emploi



Le contrat de travail

Les attendus des candidat-e-s

Maison de l'emploi

Ressources supplémentaires



Construire un parcours d'intégration

Des outils concrets à destination des services RH.

Maison de l'emploi



Boîte à savoir, box recrutement

Des conseils pour préparer et réaliser son recrutement.

Observatoire de la métallurgie



Boîte à outils, box recrutement

Des fiches outils pour préparer et réaliser son recrutement.

Observatoire de la métallurgie

2 Les savoir-être

Dans le monde du travail, on parle souvent des **savoir-être**. Mais que veut-on dire exactement ? Ce mot peut désigner beaucoup de choses :

- Des **compétences du quotidien** (comme la capacité à écouter, à s'adapter, à travailler en équipe),
- Des **compétences transversales** (utiles dans plusieurs métiers),
- Ou même le **savoir-vivre** (comme être poli, ponctuel, respectueux).

Les savoir-être sont très importants, ils créent des liens entre les personnes pour pouvoir travailler ensemble.

Les savoir-être ne concernent pas seulement ceux qui cherchent un emploi, ils concernent aussi ceux qui recrutent et ceux qui travaillent déjà.

Ce chapitre invite à réfléchir ensemble à ce que sont les savoir-être, et comment on peut les reconnaître, les apprendre et les partager.

Je suis à la recherche d'un emploi

Les savoir-être, c'est quoi ?



Savoir-être en entreprise pour une bonne intégration

Quelques conseils pour mieux se présenter
 Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie Alsace

Les incontournables !



Soft-skills

Mettez en valeur votre savoir-être auprès des recruteurs.
 France Travail



Conseils de base

Adopter les bon savoir-être pour trouver un stage ou un travail
 D-Clic

Ressources supplémentaires



L'appel téléphonique

Préparer son appel à un employeur
 D-Clic

Je suis à la recherche d'un-e salarié-e

Les savoir-être, pourquoi ?



Diversité des profils

Les candidat-e-s arrivent avec leur histoire et leur vécu.
 Maison de l'emploi

les incontournables ?



Bien accueillir un stagiaire

Guide pratique pour accueillir et valoriser l'accueil d'un stagiaire
 MEDEF



Ce qui est implicite

Eviter les malentendus avec les candidat-e-s et les salarié-e-s
 Maison de l'emploi

Ressources supplémentaires

3 Les freins à l'emploi

Les freins réciproques, c'est quand deux parties se bloquent mutuellement.

Dans le monde du travail, cela veut dire que les personnes qui cherchent un emploi rencontrent des difficultés à en trouver, les employeurs ont du mal à recruter et que ces problèmes s'aggravent l'un l'autre.

Mais pourquoi ce blocage dure-t-il ? Pourquoi les efforts ne suffisent pas à résoudre le problème ? Et surtout, comment peut-on sortir de cette situation ?

Ce chapitre propose de mieux comprendre ces freins réciproques :

- Comment ils apparaissent,
- Pourquoi ils se renforcent,
- Et comment on peut les lever, en changeant les pratiques, en dialoguant, et en créant des solutions ensemble.

Je suis à la recherche d'un emploi

Quels sont les freins ?



Les freins à l'emploi

Les principaux freins que vous pouvez rencontrer.

Maison de l'emploi

Comment les lever ?



Lever les freins

Des exemples concrets.

Maison de l'emploi



Guide-repères

Lever les freins liés à la mobilité, au logement, à l'accueil des enfants et la santé

Comité Local pour l'Emploi EMS

Ressources supplémentaires



Des solutions pour ma vie quotidienne

Repertoire des structures pour les jeunes.

Mission Locale de Strasbourg



Quand les compétences font défaut

comment présenter sa candidature ?

France Travail



Premier job : mode d'emploi

5 conseils à suivre.

France Travail

Je suis à la recherche d'un-e salarié-e

Recrutement inclusif, pourquoi ?



Guide de l'entreprise inclusive

Vade-mecum à destination des recruteurs.

Maison de l'emploi

Recrutement inclusif, comment ?



Entreprises inclusives les fiches action

Les outils des entreprises.

Maison de l'emploi



Un nouveau départ avec KFC

Témoignage vidéo de l'entreprise KFC

Maison de l'emploi



Diabolo Poivre et les jeunes

Témoignage vidéo du groupe Diabolo Poivre.

Maison de l'emploi



KS Groupe et le handicap

Témoignage vidéo de KS Groupe.

Maison de l'emploi



Schroll et l'insertion professionnelle

temoignage du groupe Schroll.

Maison de l'emploi

Ressources supplémentaires



Tutorat en entreprise

Référentiel du CCPI «Tutorat en entreprise»

Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie

4 La non-discrimination

Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanctions, mutation, licenciement, formation...) doit être prise en fonction de **critères professionnels** et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, orientation sexuelle, etc.). Dans le cas contraire, il peut y avoir discrimination.

L'entreprise doit recruter, licencier, proposer une promotion ou une formation en se basant sur **les compétences professionnelles des personnes**. On peut parler de discrimination si elle utilise des critères qui ne sont pas en lien avec le travail comme le fait d'être un homme ou une femme, d'être en situation de handicap, d'être jeune... Les discriminations sont interdites. Mais elles existent encore. Par exemple, une enquête a montré que les personnes dont le nom de famille était maghrébin recevaient moins de réponses positives des entreprises que les autres. Cette enquête a été faite au niveau de l'Eurométropole de Strasbourg.

Les personnes peuvent discriminer volontairement ou non. Parfois, elles discriminent sans le savoir car elles n'ont pas de formation, elles ne se rendent pas compte de leurs préjugés... Pour les entreprises, il est important de ne pas discriminer pour respecter la loi.

C'est aussi une manière d'être sûr de recruter sur de bons critères, les compétences. Cela permet aussi d'aller vers une société plus juste. Pour les candidates et les candidats, c'est important de savoir la définition d'une discrimination pour connaître ses droits.

La discrimination, c'est quoi ? définition légale

La discrimination est un délit. Elle est définie par le code pénal et le code du travail. Il s'agit :

- d'une différence de traitement
- basé sur un critère illégal
- qui a des conséquences défavorables pour la personne.

26 critères sont inscrits dans la loi : origine réelle ou supposée, nationalité, religion, âge, sexe, situation de famille, handicap, santé, orientation sexuelle et identité de genre...

La discrimination est interdite dans l'emploi privé et public ainsi que dans la formation. Cela peut concerner l'accès à une formation, le recrutement, le déroulement de carrière, etc.

Sources :

- [code pénal : Section 1 : Des discriminations \(Articles 225-1 à 225-4\) - Légifrance](#)
- [code du travail : Titre III : Discriminations \(Articles L1131-1 à L1134-5\) - Légifrance](#)
- [code de la fonction publique : Chapitre Ier : Protection contre les discriminations \(Articles L131-1 à L131-13\) - Légifrance](#)

4 La non-discrimination (suite)

Je suis à la recherche d'un emploi

Quels sont mes droits ?



La discrimination à l'embauche

Les recours si vous pensez être victime d'une discrimination.

Ministère du travail



Vous n'êtes pas seul-e

A qui je m'adresse sur l'Eurométropole de Strasbourg ?

Ville et Eurométropole de Strasbourg

Ressources supplémentaires



Tu as ta place

Les talents féminins dans l'industrie.

Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie Alsace

Je suis à la recherche d'un-e salarié-e

Recruter sans discriminer



Bonnes pratiques

Conseils et outils pour les employeur-e-s.

Ministère du travail



Un recrutement sans discriminer

Lutter contre les discriminations pour améliorer vos recrutements.

Défenseur des droits

Ressources supplémentaires



Se former à la non-discrimination

Référentiel de formation pour prévenir les discriminations dans l'emploi.

Ministère du travail



Guide pour les CSE

Les compétences des Comités Sociaux et Economiques d'entreprise en matière de lutte contre les discriminations.

Ministère du travail



Handicap dans la métallurgie

Guide pratique à destination des entreprises de la métallurgie.

Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie Alsace

Vous êtes outillé-e ?

Pour que votre rencontre se passe au mieux, que vous soyez à la recherche d'un emploi ou d'un-e salarié-e, les qualités humaines et relationnelles comptent autant que les compétences techniques !

Ce guide a été réalisé dans le cadre du Comité local pour l'emploi de l'arrondissement de Strasbourg. Co-présidé par l'Etat et les collectivités territoriales (Eurométropole de Strasbourg, Région Grand Est, Collectivité européenne d'Alsace), ce comité réunit de nombreux partenaires (France Travail, Missions locales, Cap emploi, Maison de l'emploi, Adira, associations, partenaires sociaux, branches professionnelles...). Il a pour mission de coordonner les actions territoriales en matière d'emploi, d'insertion et d'accompagnement des entreprises.

Si vous souhaitez transmettre un commentaire, une proposition pour enrichir ce guide, adressez votre message à :

contact@maisonemploi-strasbourg.org

Ce guide a été réalisé grâce à la mobilisation et la contribution de nombreux partenaires :

Activ'action, Adira, CCI Alsace-Eurométropole, Collectivité européenne d'Alsace, CFE-CGC, CGT, CIDFF du Bas-Rhin, D-Clic, DDETS du Bas-Rhin, Epide, France Travail, Hopitaux Universitaires de Strasbourg, L'Atelier, Maison de l'emploi de Strasbourg, MEDEF Alsace, Mission locale de Strasbourg, Mission Locale et Relais emploi de Schiltigheim, Prefecture du Bas-Rhin, Protection Judiciaire de la Jeunesse, Région Grand-Est - Maison der Région de Strasbourg, Retravailler dans l'Est, Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie Alsace, UMIH67, URSIEA, Ville et Eurométropole de Strasbourg.