L’aide au choix

Il vous faut ensuite confronter les différents candidats vus en entretien en reportant les échelles de jugement sur l’outil de synthèse conçu à cet effet

**Exemple :**

**IN :indispensables à la fonction S : souhaitées pour la fonction**

**A : Acquis PA  : Partiellement Acquis NA : Non Acquis**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Compétences et****Qualités requises** | **Poste de :** | **Candidat 1** | **Candidat 2** | **Candidat 3** |
|  | **IN** | **S** | **A** | **PA** | **NA** | **A** | **PA** | **NA** | **A** | **PA** | **NA** |
| Compétence 1 | ⭘ |  |  | ⭘ |  | ⭘ |  |  | ⭘ |  |  |
| Compétence 2 | ⭘ |  |  |  | ⭘ |  | ⭘ |  | ⭘ |  |  |
| Compétence 3 | ⭘ |  |  | ⭘ |  | ⭘ |  |  | ⭘ |  |  |
| Comportement professionnel 1 |  | ⭘ |  |  | ⭘ |  |  | ⭘ |  | ⭘ |  |
| Comportement professionnel 2 |  | ⭘ |  | ⭘ |  |  |  | ⭘ | ⭘ |  |  |
| Comportement professionnel 3  |  | ⭘ |  |  | ⭘ |  |  | ⭘ | ⭘ |  |  |
| Etc … |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Grâce à ce tableau synoptique, on peut directement constater que le candidat 3 est celui qui correspondrait le plus aux compétences requises pour le poste

L’égalité de traitement impose d’utiliser la même grille pour tous les candidats qui postulent au même poste, une durée d’entretien comparable, même justificatif pour tous (diplôme, qualification, casier judiciaire si le poste l’exige conformément aux règles de droit et après en avoir informé l’inspection du travail…).

**« Décider, c’est savoir conclure avec objectivité »**

Il faut comparer les informations obtenues lors de l’entretien avec la grille d’analyse de l’entretien et les critères du poste recherché.

Je constate l’écart entre le candidat et :

- le besoin

- l’évolution de l’entreprise

Répondre à 3 types de questions :

- le candidat est-il en mesure d’assurer les missions du poste ?

- le candidat correspond-il aux critères prioritaires et secondaires identifiés lors du diagnostic ?

- les motivations du candidat sont-elles un plus ?

Je peux m’appuyer également sur des outils d’aides à la décision :

- les tests psychotechniques

- les mises en situation

- la méthode des habiletés

- le contrôle des références.

**S’appuyer sur des grilles a un triple intérêt :**

- centrer son évaluation sur des critères objectifs

- comparer les candidatures

- avoir un outil de liaison lorsque plusieurs personnes sont impliquées dans le processus de recrutement (personnes internes ou externes) et utiliser un langage commun