L’élaboration des critères de recrutement

Afin de garantir l’objectivité, la neutralité et l’efficacité du recrutement, tout en répondant aux exigences de traçabilité, l’élaboration d’une grille de critères de sélection constitue également pour le recruteur un élément de confort dans la démarche.

Exemple de fiche de critères

**Critères prioritaires de recrutement - profil requis –**

**Compétences nécessaires Essentielle ou souhaitable Degré d’exigence**

1 -

❒ Expertise

❒ Maitrise

❒ Notion

2 –

❒ Expertise

❒ Maitrise

❒ Notion

3 -

❒ Expertise

❒ Maitrise

4 -

❒ Expertise

❒ Maitrise

❒ Notion

5 -

❒ Expertise

❒ Maitrise

❒ Notion

**Critères complémentaires de recrutement**

**Eléments prioritaires Eléments secondaires**

Expériences (réalisations, Formation (nature et niveau)

secteurs d’activité, type

d’entreprise ….) Autres critères

**Critères contractuels du poste**

**Données contractuelles**

Localisation du poste (base géographique, rayon d’activité, déplacement à prévoir, …)

Contrat et durée (CDD, CDD Senior**\***, CDI, Interim, Dynamicadre **\***, …)

Rémunération (fixe, intéressement, avantages, …)

Eléments complémentaires (travail de nuit, travail posté, déplacements fréquents….)

Autres informations :

**A explorer**

Dispositif d’intégration envisageable (Contrat de professionnalisation, accompagnement,...)

Aménagement possible d’horaire (temps partiel, télétravail, alternance, ...

**Eléments supplémentaires de réflexion sur les évolutions possibles**

Evolutions du poste :

Parcours possibles du candidat au sein de l’entreprise, après 2 à 3 ans dans le poste :

Ce que le candidat pourra valoriser sur le marché dans 3 à 5 ans :