



METHODE →

PRESELECTIONNER LES CANDIDATS

Dans le cadre de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), les éléments permettant de cerner le profil du titulaire du poste sont des compétences. Un profil de compétences correspond à un emploi. Il liste le niveau attendu pour chaque compétence (essentielle pour exercer la fonction de manière satisfaisante et souhaitée mais non nécessaire pour remplir correctement la fonction).

La grille de présélection est élaborée à partir des profils de poste et de compétences. Elle pourra être utilisée pour le recrutement externe mais également dans le cadre du recrutement interne, en particulier dans les organisations où la mobilité interne est forte et où les évaluations des salariés est régulière.

Comment construire une grille de présélection ?

Il est nécessaire de faire le lien entre le CV et les compétences/qualités requises pour le poste.

Grille de présélection (Exemple)

Intitulé du poste : "Support à la conduite de projet"

Nom : _____ Prénom : _____

N° de téléphone mobile : _____

E-mail : _____

Nom Employeur actuel : _____

Nom Contact Employeur : _____

Date : _____ Sourceur : _____

Critères (entretiens)	Essentiels	Souhaitables	4	3	2	1
Procédures appels d'offres	x					
Gestion budgétaire	x					
Rigueur	x					
Sens de l'écoute client	x					
Aisance relationnelle	x					
Esprit d'équipe	x					
Autonomie	x					
Logiciels bureautiques	x					
Logiciel de gestion de projet	x					
Logiciels de CAO/DAO		x				
Anglais		x				
Discrétion	x					
Initiative		x				
Adaptabilité	x					
Autres éléments (CV+LM)	Essentiels	Souhaitables	4	3	2	1
CV : orthographe, vocabulaire, expression						
Expérience professionnelle Postes variés						
Formation : Diplôme demandé						
Motivations						
Disponibilité immédiate						

Autres talents						
----------------	--	--	--	--	--	--

Cette grille est à adapter au cas par cas.

Il est primordial que le candidat obtienne un score de 4 ou 3 sur tous les items essentiels avant de poursuivre.

Comment présélectionner et classer les candidatures ?

Il faut évaluer à la fois :

- le fond : dégager le parcours du candidat en surlignant les points incohérents ou omis..., relever ce qui est conforme aux besoins comme une expérience dans le domaine, ou ce qui semble constituer un avantage comme la maîtrise de l'anglais ;
- la forme : clarté, concision...

Les candidatures doivent être classées en trois piles :

- A : les candidatures qui correspondent : analyser le dossier avec la grille et appeler le candidat ;
- B : les candidatures plus ou moins ciblées : constituer un vivier de candidatures et envoyer une lettre de mise en attente ;
- C : les candidatures hors sujet : envoyer un courrier négatif.