



Fiche de recrutement

1. Description du poste à pourvoir

Intitulé du poste	
Emploi	<u>Intitulé de l'emploi de référence</u>
	<u>Activités principales</u> - - - -
	<u>Profil</u>
	Formation initiale/habilitations requises <input type="text"/>
	Expérience dans un poste similaire d'au moins <input type="text"/>
Spécificités du poste à pourvoir	
Poste	Type de contrat <input type="text"/> statut <input type="button" value="Cadre"/> <input type="button" value="Non cadre"/>
	Dates de contrat : du/...../..... au/...../.....
	Date fin de période d'essai/...../.....
	Indice : Soit € brut/mois
	Conditions de travail <input type="text"/>
Candidat	Nom/Prénom <input type="text"/> Age <input type="text"/>
	Situation Familiale :
	Dernier poste occupé :
	Date de disponibilité :/...../.....
	Motif du changement :
	Rémunération salaire actuel ou dernière rémunération :€brut/mois
	Prétentions salariales :€brut/mois
	Souhait d'évolution (à moyen terme-2 ans) :
Permis : OUI /NON Véhicule : OUI/NON	
Entretien	Date :/...../..... Lieu : Heure :h.....
	Nom du manager recruteur :
	Nom du responsable RH :



2. Grille d'évaluation des candidatures

Activités	P	-/+	+	+ /+	NO	Vos remarques

Savoirs théoriques	-/-	-/+	+	+ /+	NO	Vos remarques

Savoirs procéduraux	-/-	-/+	+	+ /+	NO	Vos remarques

Aptitudes professionnelles	-/-	-/+	+	+ /+	NO	Vos remarques

Observations générales	-/-	-/+	+	+ /+	NO	Vos remarques

Synthèse	Vos commentaires	Conclusion
	Vos indicateurs de vigilance	Non <input type="checkbox"/>
	Vos prochaines actions	Non pour ce poste mais OK pour vivier entreprise <input type="checkbox"/>
		Recruté <input type="checkbox"/>



2. Grille d'évaluation des candidatures

Poste à pourvoir

Candidat

	Pondération	
<u>Qualifications</u>	<u>10</u>	
Pertinence de la formation initiale	5	
Pertinence de l'expérience	5	
<u>Maîtrise des activités du poste</u>	<u>20</u>	
	4	
	4	
	4	
	4	
	4	
<u>Maîtrise des savoirs théoriques</u>	<u>10</u>	
	3	
	3	
	3	
	3	
<u>Maîtrise des savoirs procéduraux</u>	<u>28</u>	
	4	
	4	
	4	
	4	
<u>Maîtrise des aptitudes professionnelles</u>	<u>32</u>	
	8	
	8	
	8	
	8	
<u>Résultats</u>	<u>100</u>	

Utilisation de l'outil :

La pondération (P*) démontre l'importance que l'on accorde à chacun des critères par un pourcentage. Elle doit être établie avant le début des entrevues. La somme des pondérations de tous les critères doit donner 100. Lors de l'évaluation du candidat, on donne une cote de performance de 1 à 5 pour chaque critère. Une fois l'évaluation terminée, on multiplie les cotes de performance par la pondération du critère et on additionne les critères pondérés de chaque candidat. Le meilleur candidat aura le résultat le plus élevé.