

RECRUTER EST UNE RESPONSABILITÉ



Chaque étape compte!

1) JE DÉFINIS FINEMENT LE BESOIN



Quel poste?
Pour quoi faire?
Comment?

Et pour un recrutement gagnant-gagnant...



Qu'est-ce qui est négociable?

2) JE COMMUNIQUE EFFICACEMENT SUR L'OFFRE



Une **fiche de poste** claire et concise

...qui précise les compétences attendues
...qui est cohérente quant à son intitulé et à son contenu



Varier si besoin les supports de diffusion de l'offre, dans une stratégie de "sourcing"

3) JE PRÉ-SÉLECTIONNE DES CANDIDATURES

Une **grille d'analyse** établie à partir des compétences attendues

Attention de ne pas rester enfermé dans la recherche d'un clone ou d'un profil type



4) JE CONDUIS LES ENTRETIENS APRÈS UNE PRÉPARATION RIGOUREUSE



Une **trame d'entretien**
Une **grille de synthèse** des candidatures

L'entretien est le pilier du processus

5) JE PRENDS MA DÉCISION, SANS DISCRIMINATION, ET J'EN INFORME **TOUS** LES CANDIDATS

Je **motive** les avis défavorables



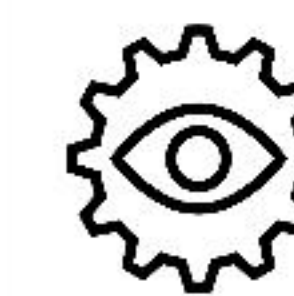
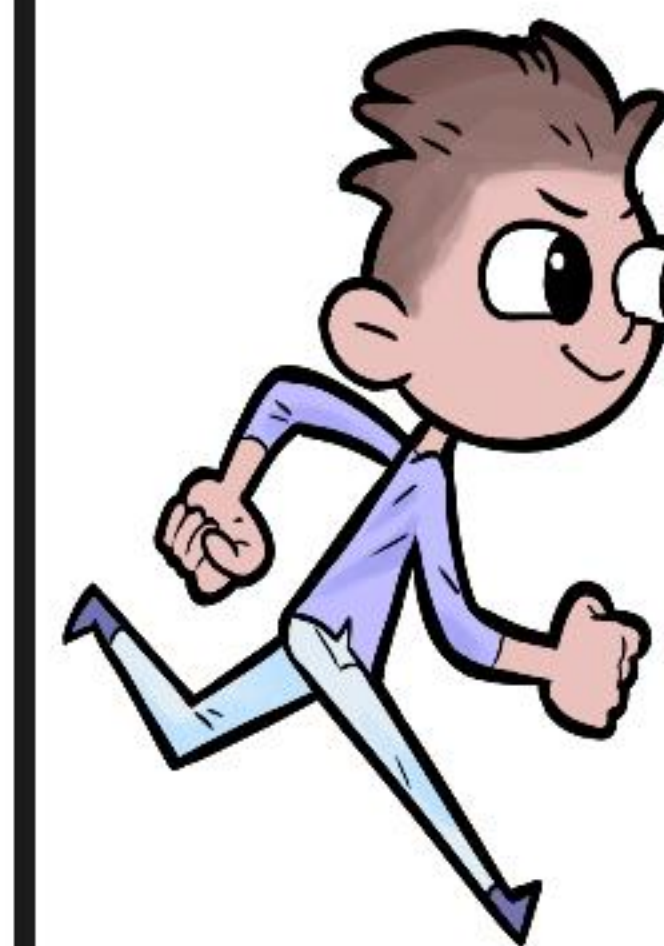
"Guide pour un recrutement sans discrimination"
www.defenseurdesdroits.fr

6) JE VEILLE À L'INTÉGRATION DE LA PERSONNE RECRUTÉE

En soignant
son **accueil**
son **accompagnement**
sa **professionalisation**



POUR APPROFONDIR LES 6 ÉTAPES



Site internet du CEDIP
www.cedip.developpement-durable.gouv.fr

Site internet du CMVRH
www.cmvrh.developpement-durable.gouv.fr

Intranet Métier managers
Ministères transition écologique /
cohésion des territoires