

1 Identification des critères

L'identification des critères **se base sur la description de poste réalisée en amont**. Les critères sont propres à chaque organisation et peuvent varier selon le poste. Par exemple, une entreprise à la recherche d'un commercial terrain va davantage mettre l'accent sur les compétences sociales (bon sens du relationnel, écoute, autonomie...). A l'inverse, une entreprise à la recherche d'un électricien sera plus sensible aux compétences techniques (connaissances en électricité, connaissance des règles en matière de sécurité sur un chantier, maîtrise des nomenclatures électriques...). **Limitez-vous à 5 critères maximum** pour renforcer la qualité du recueil de l'information.

Voici quelques exemples de critères que vous pouvez utiliser dans votre grille de sélection :

- Diplôme minimum requis
- Compétences sociales
- Compétences techniques
- Compétences linguistiques
- Pertinence de l'expérience
- Nombre d'années d'expérience
- Candidature envoyée dans le temps imparti
- Etc...

2 Appréciation du profil par rapport aux critères: Le choix de l'échelle

La détermination de l'échelle est importante car elle va permettre d'apprécier le candidat par rapport aux critères sélectionnés. Dans le cadre d'une grille de sélection de CV, nous recommandons d'opter pour une **échelle chiffrée**, l'objectif étant d'aboutir à un **score** pour avoir une vue globale et comparer les différents candidats.

Il existe de nombreuses échelles, en voici quelques exemples :

0 : Non pertinent pour la fonction concernée	0 : Très insatisfaisant
1 : Peu pertinent pour la fonction recherchée	1 : Plutôt insatisfaisant
2 : Assez proche du profil recherché	2 : Plutôt satisfaisant
3 : Très proche du profil recherché	3 : Très satisfaisant

Généralement, 3 mesures minimum sont requises pour une échelle de satisfaction. Néanmoins, pour inciter le recruteur indécis à se positionner, évitez la mesure médiane en utilisant une échelle impaire.

3 Pour aller plus loin

Pour un poste donné, élaborer votre grille de sélection de CV et appliquez-la à TOUS les candidats postulant pour ce poste !

Fixez à l'avance un score minimum à atteindre pour inviter le candidat à un entretien.

Vous souhaitez attribuer plus de poids à un critère en particulier ? Utilisez la pondération et permettez aux candidats qui répondent parfaitement à ce critère de se démarquer.

