



Déterminer le profil recherché

Tous les éléments recueillis ci-dessus vont permettre d'établir une sorte de portrait robot du candidat idéal avec le niveau de formation souhaitable (diplômes, langues...), l'expérience souhaitée, les qualités personnelles déterminantes...

Sachant que le « mouton à cinq pattes » est rare, le recruteur va devoir hiérarchiser les critères et faire des arbitrages en fonction du poste à pourvoir.

Certaines qualités (fiabilité, rigueur...) sont déterminantes pour un comptable, et le sont moins pour un commercial.

C'est ce travail de définition du profil qui va permettre à la fois de bien communiquer sur le poste (entretiens, annonces...) et de ne pas se tromper sur les qualités vraiment essentielles pour tenir le poste.

A noter :

Un candidat intéressant est peut être déjà dans l'entreprise. Stagiaires, CDD, apprentis, salariés voulant évoluer, vérifiez que la perle rare n'est pas déjà chez vous ou partie depuis peu. De plus, il connaît déjà l'entreprise...