



DE L'ANALYSE DU BESOIN A LA DEFINITION DU POSTE ET DU PROFIL : guide de questionnaire

Afin de faciliter le travail de recueil de l'information, nous avons récapitulé ci après, à travers un guide de questionnaire, l'ensemble des thèmes à traiter permettant de cerner le besoin en recrutement et définir le poste à pourvoir.

Ce guide se décompose en trois rubriques :

- I - L'entreprise aujourd'hui : contexte du recrutement.**
- II - L'analyse du poste à pourvoir : contenu et conditions d'exercice, attractivité et non attractivité du poste et de l'entreprise**
- III - Le repérage des compétences clé et la définition du profil**

☒ L'ENTREPRISE AUJOURD'HUI : CONTEXTE DU RECRUTEMENT

a) L'entreprise et son contexte de développement

9 Votre activité, votre métier de base

Quels facteurs d'évolution à court et moyen terme peuvent influencer votre entreprise :
économique/ juridique / technique, concurrence...



Fiche pratique

Votre contexte interne

Qu'est ce qui caractérise aujourd'hui :

Les moyens techniques, financiers et humains

L'organisation (style de management, circuits d'information, gestion des Ressources Humaines : système de rémunération, mobilité, plan de formation,...).

Le service pour lequel le recrutement s'effectue.

Vos valeurs : celles qui sont partagées dans l'entreprise

A quelles valeurs fortes le candidat aura-t-il à adhérer ?

Le(s) projet(s) de votre entreprise ; ce que vous voulez être dans 2/3 ans

Les atouts, les leviers, les points d'appui de l'entreprise.

Les freins, les contraintes par rapport à l'avenir.

L'enjeu(x) de ce recrutement pour votre entreprise

Ce qui se passerait si l'on ne faisait rien.

A quels objectifs, à court et moyen terme, le titulaire du poste devra t-il répondre ?

☒ L'ANALYSE DU POSTE A POURVOIR : CONTENU ET CONDITIONS D'EXERCICE

a) Le contenu du poste à pourvoir

L'élément déclencheur (origine de la demande)

S'agit-il d'une création de poste, d'un remplacement, d'un recrutement non abouti ?...



Fiche pratique

L'intitulé du poste du poste

Il doit être explicite de la nature du poste proposé et du degré des responsabilités confiées au

titulaire (attention aux intitulés " maison ").

Les candidats que vous visez doivent s'y reconnaître.

L'enjeu et/ou l'opportunité particulière de ce recrutement

Pour l'entreprise, le service concerné, le hiérarchique.

b) L'évolution prévisible et/ou souhaitée :

Du poste, au sein de l'entreprise

Ce sont les évolutions envisageables soit à court terme ou dans un horizon plus lointain (s'appuyer ici sur la rubrique "l'entreprise aujourd'hui : contexte du recrutement").

c) Les conditions d'exercice

La position dans l'organigramme et le lieu de travail

Description de l'organigramme et rattachement hiérarchique.

La localisation du poste ?



Fiche pratique

La nature des relations internes et externes

Nature des interlocuteurs, avec lesquels le titulaire aura des relations dans l'exercice de son poste (services, fonctions, clients, fournisseurs, etc.) .

Caractéristiques du profil des principaux interlocuteurs du titulaire (sa hiérarchie, ses collègues, son équipe...).

La latitude d'action (degré de responsabilité, d'initiative, d'autonomie)

A qui devra t'il en référer et pour quelles décisions ?

Les situations éventuellement difficiles à gérer

Les situations " critiques " que le candidat pourrait rencontrer (variations d'activité, conflits, situations d'urgence, etc.).

Les ressources, les moyens disponibles

Quels sont les moyens matériels, financiers, humains mis à disposition ?

Les appuis possibles : possibilités de formation interne, de parrainage.



Fiche pratique

Les modalités pratiques

Déplacements, horaires, nature du contrat de travail.

La rémunération

Fourchette de salaire, voiture, avantages...

Rappelons que la fourchette de salaire est établie en fonction de la nature du poste à pourvoir, du budget initial imparti, des salaires pratiqués en interne et sur le marché.

La date souhaitable de prise de fonction

Elle est aussi liée aux contraintes du candidat (préavis).



LES FACTEURS D'ATTRACTIVITE DE VOTRE ENTREPRISE ET DU POSTE

Repérer les forces et faiblesses de votre proposition aux candidats.

Cette analyse vous aidera notamment à rédiger une annonce à la fois synthétique et attractive, et à mieux présenter le recrutement au moment des entretiens

<p>Les facteurs d'attractivité de l'entreprise</p>	<p>Les contraintes de l'entreprise</p>
<p>Les facteurs d'attractivité du poste</p>	<p>Les contraintes du poste</p>

Fiche pratique

☒ LE REPERAGE DES COMPETENCES

Compétences =	Savoir-faire +	Connaissances + associées	Comportements professionnels
	Ils traduisent une "capacité à faire" et s'expriment par des verbes d'action. Ils s'appliquent à une technique, une procédure ou à un type de relation professionnelle	Elles relèvent d'une discipline technique (CAO, comptabilité) linguistique ou connaissance d'un univers (une activité, un produit, un type de clientèle...).	Nécessaires à la réussite dans la mise en œuvre des savoir faire repérés
<p>Nécessaires 3 niveaux :</p> <p>➤ <i>l'expertise</i> : capacité à anticiper et à traiter des situations ou problématiques complexes ou nouvelles.</p> <p>➤ <i>la maîtrise</i> : ce qui est nécessaire pour être opérationnel immédiatement</p> <p>➤ <i>les notions</i> : celles qui par exemple vont permettre de dialoguer avec les interlocuteurs techniques</p>	<p>Expertise en :</p> <p>Maîtrise en :</p> <p>Notions en :</p>	<p>Expertise en :</p> <p>Maîtrise en :</p> <p>Notions en :</p>	
<p>Souhaitées</p> <p>Appréciées comme non indispensables dans la tenue du poste ou pouvant faire l'objet d'un apprentissage, elles contribuent cependant à la réussite future ou sont à prendre en compte pour accompagner l'évolution prévisible du poste.</p>			



Fiche pratique

DEFINITION DU PROFIL

	Les critères de profil retenus :	Hiérarchisation des critères	
		Exigés	Souhaités
Expériences, réalisations Le nombre d'années d'expérience ? Dans quel métier, dans quelle fonction ? Dans quel secteur d'activité ?			
Nature et niveau de la formation Quel niveau d'étude ? La nature des formations demandées ? Peuvent-elles, doivent-elles, être acquises par l'expérience ou la formation initiale ?			
Connaissances ➤ environnements professionnels, ➤ linguistiques, ➤ techniques, informatique...			
Caractéristiques personnelles			