

Prenez le temps de **définir votre besoin** :

- Quel volume horaire ?
- Quelles plages de présence ?
- Quels horaires ?
- Pour faire quoi ?
- Avec qui ?
- Pour qui ?
- Au contact de qui ?
- Avec quel matériel ?

Cela définit le **profil du poste**.

Vous en déduirez le **profil du candidat** à rechercher :

- Quels sont les savoirs à maîtriser pour tenir le poste ?
- Qu'est-ce qu'il faut savoir faire ?
- Quels sont les savoir être nécessaires (travail en équipe, contact avec la clientèle, exposition à un public difficile etc.) ?
- Le métier exercé dans le poste nécessite-t-il une qualification ?
- Laquelle ?

Renseignez-vous sur les diplômes et titres professionnels, ne tombez pas dans le piège de demander une qualification plus élevée que ce que nécessite réellement le poste. **"Qui peut le plus peut le moins" est une fausse bonne maxime en recrutement : les candidats surqualifiés ne seront pas attirés par le poste, et vous passerez à côté de profil tout à fait adaptés, mais que vous risquez d'écarter.** Enfin, quel niveau d'expérience est nécessaire pour maîtriser le niveau de technicité requis dans le poste ?

Fort de ces éléments, vous composez une **grille d'évaluation des candidatures**. Ayez recours à **des critères objectifs, précis et mesurables**. Cela vous aidera de surcroît à bannir les critères subjectifs et les préjugés : ils vous induiront toujours en erreur. Sans compter que le recours à certains critères prohibés, constitue une discrimination à l'embauche, passible de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Alors, n'oubliez pas : **"quand je recrute, je raisonne compétences et uniquement compétences » !**

- Le/la candidat(e) a-t-il/elle la qualification indispensable pour le poste ?
- Est-il/elle en mesure de faire ?
- Qu'est ce qui me permet objectivement, dans son CV, de dire s'il/elle sait faire ou non ?

Sa candidature m'intéresse mais elle comporte quelques flous : pourquoi a -t-il/elle un trou ? Je ne sais pas ce qu'il/elle faisait dans tel poste mentionné dans son CV... **Pourquoi ne pas lui proposer un entretien pour éclaircir ces points ? Ne répondez pas à sa place avant de l'avoir rencontré(e), donnez-vous une chance de bénéficier de ses compétences !**

Pensez à la période d'essai : elle ne se présume pas et doit être précisée sur le contrat de travail. C'est un bon moyen de garder mutuellement la possibilité de ne pas poursuivre en cas d'insatisfaction. **Alors, au moment de retenir un candidat, dites-vous que les choses ne sont pas encore définitivement scellées pour la totalité de la saison.** En revanche, il est nécessaire de bien superviser et évaluer le salarié en période d'essai, sans quoi, elle se retrouve vidée de son sens et de son intérêt.