

LE PROCESSUS DE DOTATION

2 | PRÉSÉLECTION (ANALYSE DES CV)

RÉCEPTION ET TRI DES CV

Pour débiter, la lecture puis le tri de tous les CV reçus doivent être faits. Il est important de se référer au profil élaboré au départ afin de s'en tenir aux critères d'évaluation choisis. L'objectif est de parvenir à éliminer les candidatures qui ne répondent pas aux critères de sélection et de ne retenir que les meilleurs candidats potentiels.

Pour effectuer une présélection juste et équitable, il convient d'analyser l'ensemble des CV reçus selon la méthode suivante :

- Revoir la description du poste ainsi que la liste des critères souhaitables et essentiels afin de les avoir bien en tête lors de l'analyse des curriculums vitae.
- Lire l'ensemble des curriculums vitae et les classer en trois groupes distincts :
 - a) Répondant à tous ou à la majorité des critères de sélection
 - b) Assez près des critères de sélection ou sujets à réévaluation
 - c) Non pertinents pour le poste
- Évaluer les CV des groupes a) et b) afin de confirmer le classement en reprenant le même outil.
- Les candidats du groupe a) devraient être contactés pour une entrevue téléphonique ou en personne. Ceux du groupe b) pourront être convoqués s'il n'y a pas suffisamment de candidats dans le groupe a).
- Les candidats du groupe c) ne sont pas retenus.

Attention!

Dans votre tri de curriculum vitae, portez une attention particulière aux éléments suivants et déterminez s'ils peuvent être expliqués logiquement :

- **La longévité en emploi.** Est-ce que le candidat change d'emploi chaque année? Quelque chose pourrait-il expliquer ce comportement selon votre première analyse? (Contrats à durée déterminée, études, déménagement, etc.)
- **La localisation du domicile du candidat.** Est-ce que le candidat habite à une distance raisonnable du lieu de travail (si aucun télétravail offert)? Certains candidats appliquent sur des emplois sans regarder le lieu de travail ou sans réaliser la distance à parcourir quotidiennement.
- **Les pauses professionnelles dans le curriculum vitae.** Est-ce qu'il y a des moments où le candidat n'a pas travaillé? Y a-t-il une raison logique à cette pause?
- **La certification.** Si la personne doit être membre d'un ordre professionnel, allez directement sur le site de cet ordre pour vérifier l'information avant de passer à la prochaine étape.
- **La réputation.** Les réseaux sociaux sont un endroit public où certaines personnes partagent de l'information. N'hésitez pas à les consulter pour avoir un portrait global de votre candidat.



TRUC ET ASTUCE : dans un marché lent, vous pouvez prendre le temps d'analyser vos CV et de les comparer seulement à la fin de la période d'affichage. Dans un marché rapide, il faut contacter les candidats dès que possible.

Dans le cas d'une pénurie de main-d'œuvre, il sera avantageux de revoir les critères de sélection ou de tout simplement trouver une autre méthode de recrutement.

Dans un marché rapide, nous vous recommandons de ne pas attendre la fin de la période d'affichage pour évaluer tous les CV reçus en même temps afin de les comparer car, les meilleurs candidats auront trouvé un poste depuis longtemps! Vous devez donc évaluer les CV au fur et à mesure et agir rapidement dans les étapes suivantes pour ne pas « échapper » vos perles rares.

CLIQUEZ [ICI](#) POUR AFFICHER UN MODÈLE DE GRILLE D'ANALYSE DES CV À PERSONNALISER