**GRILLE DE COMPARAISON DES CANDIDATS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Poste à combler : TITRE**  | P\* | **COTE DE PERFORMANCE** |
| Date : | **Candidat 1** | **Candidat 2** | **Candidat 3** | **Candidat 4** | **Candidat 5** |
| Entrevue | 75 |  |  |  |  |  |
| Commentaires |  |  |  |  |  |  |
| Tests techniques | 10 |  |  |  |  |  |
| Test 1- |  |  |  |  |  |  |
| Test 2- |  |  |  |  |  |  |
| Test 3- |  |  |  |  |  |  |
| Test 4- |  |  |  |  |  |  |
| Tests  | 10 |  |  |  |  |  |
| Test 1- |  |  |  |  |  |  |
| Test 2- |  |  |  |  |  |  |
| « *Fit* » avec le supérieur immédiat (attribué par le supérieur du poste) | 5 |  |  |  |  |  |
| Commentaires |  |  |  |  |  |  |
| Résultats | 100 |  |  |  |  |  |

**Utilisation de l’outil :**

La pondération (P\*) démontre l’importance accordée à chaque critère par un pourcentage. Elle doit être établie avant le début du processus de recrutements. La somme des pondérations de tous les critères doit donner 100. Le meilleur candidat détient le résultat le plus élevé.