



MATRICE DE SÉLECTION

MATRICE DE SÉLECTION

Si vous n'utilisez pas actuellement un outil de matrice de sélection, c'est le moment de commencer. Tel que nous l'avons vu dans la session de débriefage, un des objectifs de la rencontre est de déterminer quel candidat ou quelle candidate correspond le mieux au poste, et la matrice de sélection est l'un des meilleurs moyens d'y parvenir. Elle vous permet de comparer chaque candidature en fonction des critères du poste de manière claire et objective.

Avec cet outil, vous allez pouvoir attribuer des scores à chaque candidat et candidate en fonction de leur adéquation avec les critères définis pour le poste. Vous devrez prendre en compte les évaluations des intervieweurs et intervieweuses, ainsi que les résultats des tests techniques ou psychométriques, selon le processus choisi.

N'oubliez pas d'attribuer une pondération à chaque qualification selon l'importance que vous avez accordée à chacun des critères lors de l'étape de définition des besoins. Il est crucial de ne pas comparer les candidatures entre elles, mais plutôt de les examiner par rapport aux exigences du poste. Cela vous permettra de garder une vision objective et de faire un choix éclairé.

Une fois votre décision prise, il est temps de faire une offre à la personne sélectionnée. En tant que gestionnaire, il est toujours apprécié que ce soit vous qui annonciez la bonne nouvelle directement. Cela montre votre investissement personnel et augmente les chances que la personne accepte l'offre! Les détails comme la rémunération ou les avantages pourront ensuite être envoyés par les ressources humaines.