

MODÈLE DE PROFIL DE POSTE VIERGE

1. Pourquoi recruter ? Dans quel but ?

Un profil de poste exprime la réponse à un besoin de l'entreprise. Pour combler ce besoin, il faut recruter du personnel. La 1^{ère} question à se poser est donc : pourquoi recruter, pour satisfaire quel besoin ?

ANALYSE DE POSTE

Besoin de l'entreprise	Questionnaire d'analyse de poste
Répondre à un surcroît d'activité	<p>De quelle activité s'agit-il ? Quels en sont les contours ? Pourquoi ce surcroît ? Combien de temps cette période va-t-elle durer ? Cette situation risque-t-elle de se reproduire ? Quelles sont les qualités et compétences requises ?</p>
Création de poste	<p>A quel enjeu cette création de poste correspond ? De quelle activité s'agit-il ? Quels en sont les contours ? Quelles sont les qualités et compétences requises ?</p>
Développer une activité	<p>De quelle activité s'agit-il ? Quel est l'enjeu pour l'entreprise ? Quels en sont les contours ? Quelles sont les qualités et compétences requises ?</p>
Remplacer un employé	<p>Remplacement de courte durée ou longue durée : Combien de temps ce remplacement doit-il durer ? Cette situation risque-t-elle de se reproduire ? Quelles sont les qualités et compétences requises ? Un autre collaborateur peut-il effectuer ce remplacement ? Peut-on reporter l'activité ?</p>
	<p>Remplacement d'un collaborateur licencié : Pourquoi le salarié a-t-il été renvoyé ? Est-ce le poste qui est mal défini ? Est-ce l'employé qui ne correspond pas au profil ?</p>
	<p>Remplacement d'un employé parti de son plein gré : Pourquoi est-il parti ? Lui a-t-on refusé une promotion, une formation, une évolution ? Était-ce possible ? Dans quel contexte est-il parti ? Qu'a-t-il trouvé de mieux dans une autre entreprise ?</p>
	<p>Succéder à un salarié promu : La personne promue en interne peut-elle former son successeur ? Qui est le responsable hiérarchique ? De quelle activité s'agit-il ? Quels en sont les contours ? Quelles sont les qualités et compétences requises ? Une formation doit-elle être mise en place ?</p>
Remise en question du poste	<p>Pourquoi le recrutement n'a-t-il pas marché ? Avons-nous raté une étape dans le processus de recrutement ? Le profil de poste était-il trop exigeant ? La nouvelle recrue ne possédait pas les compétences requises ? L'entreprise a-t-elle mal intégré le nouveau collaborateur ?</p>

MODÈLE DE PROFIL DE POSTE VIERGE

2. Déterminer le profil de candidat idéal pour la fonction

Une fois l'enjeu identifié, il faut déterminer tout ce qui a attrait à la fonction.

Voir un exemple de profil de poste de commercial ici : <http://bit.ly/2k0GTth>

PROFIL DE POSTE

Enjeux pour l'entreprise	
Fonction ou intitulés possibles du poste	Service : Responsable hiérarchique :
Missions à réaliser	
Objectifs ou résultats attendus à l'année	
Tâches à effectuer	
Compétences, savoir-faire, savoir-être, et connaissances demandés	Expérience obligatoire : Formation prescrite, diplôme, certification : Compétences techniques exigées : Permis de conduire B (tous les points sont-ils requis ?) Logiciels : Points techniques : Langues : Autre : Qualités relationnelles nécessaires : Aptitudes requises : Organisation, Méthodes, etc.

MODÈLE DE PROFIL DE POSTE VIERGE

+ d'informations : <http://bit.ly/2k0GTth>

Environnement de travail	Marché : Niveau de responsabilités : Travail en autonomie ? Partage d'expérience avec l'équipe ? Zone géographique : mobilité ? Moyens :
Estimation de la rémunération	Type de contrat : CDI, CDD ? Statut : Durée de travail : Avantages : Tickets restaurants ? Rémunération brute en salaire :
Évaluation ou indicateurs de performances	



Logiciels conseillés pour réussir votre recrutement :



Taleez ATS Recrutement

<http://bit.ly/2zrfYJX>



Eurécia Recrutement

<http://bit.ly/2jquHOt>