



01

DÉFINIR MON BESOIN



NOTRE CONSEIL

Veillez à bien mesurer la nature du besoin :
Je suis réaliste pour trouver le candidat idéal !



De nombreux facteurs (internes ou externes) poussent l'entreprise à recruter : accroissement d'activité, absentéisme, turn-over, innovation technologique, pyramide des âges,...

Le recueil et la qualification d'un besoin part du principe que le besoin est bien réel et qu'une nouvelle organisation du service ou de l'équipe ne pourrait y répondre.

MOTIF DU RECRUTEMENT

CRÉATION DE POSTE

REPLACEMENT TEMPORAIRE

REPLACEMENT DÉFINITIF

Si remplacement, indiquer le nom de la personne remplacée	
Si création, indiquer la raison pour laquelle on ne peut s'organiser différemment en interne	
Intitulé du poste	
Nature du contrat (CDI, CDD,...)	
Echéance du contrat (si temporaire)	
Positionnement dans l'organigramme et responsable hiérarchique du poste (N+1)	
Service concerné	
Date d'entrée souhaitée	
Domaine(s) d'expérience(s) attendu(s)	



SUITE AU VERSO



↓ SUITE ↓

Nombre d'années d'expérience	
Lieu de travail Secteur géographique couvert	
Déplacement à prévoir : oui / non	
Autres aspects à considérer	

Le recueil et la qualification du besoin permettent de bien définir les contours du profil recherché et de garantir la réception de candidatures ciblées.

La définition du besoin est indissociable du descriptif du poste
— VOIR FICHE N°02 —

