

MODALITÉS & PROCÉDURE DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOIS PERMANENTS



Service Valorisation
de l'emploi public

Juin 2017

6 - La sélection des candidatures

6 - La sélection des candidatures

Au terme de la date limite de recrutement, la collectivité doit procéder à la sélection des candidatures.

La sélection doit se faire sur la base de critères déterminés préalablement et partagés (DG, RH, responsable du service...), au regard des pièces transmises par les candidats.

Si le nombre de candidats retenus est important (au-delà de 8 à 10) il est alors nécessaire de réexaminer les critères de sélection.

Les candidats présélectionnés sont alors conviés à un entretien de recrutement, dans des délais raisonnables.

Idéalement, la date est communiquée dans l'offre d'emploi.

7 - Le jury de recrutement

7 - Le jury de recrutement

Le jury est constitué classiquement de 2 à 5 personnes selon la nature des postes.

Il est de plus en plus fréquent d'organiser des tests ou des mises en situation afin d'apprécier les savoir-faire en situation de travail.

La rédaction d'une fiche est nécessaire afin d'arrêter et d'évaluer les critères prioritaires lors de l'entretien.

Chaque membre du jury note ses remarques et ses ressentis.

Suite à chaque entretien de sélection et en fin de journée, le jury échange sur les candidats reçus et formalise une liste hiérarchisant les candidats, et argumentant les choix arrêtés. Est établi alors le PV de jury.