



## Gestion des Recrutements présentation du logiciel



### **De l'analyse des postes à pourvoir à la création des fiches salarié !**

La totalité du processus de recrutement est gérée par le logiciel, de l'analyse des postes à pourvoir dans l'entreprise à la création de la fiche salarié, en passant par la planification des entretiens.

La gestion des recrutements (internes et externes) est basée sur la définition des compétences requises pour le poste à pourvoir.

Les principales fonctionnalités sont :

- le traitement automatique des candidatures internes et externes
- la planification des entretiens
- une aide dans le processus décisionnel grâce à des outils d'évaluation des compétences des candidats.



### En bref

#### Postes ouverts

##### Détail du poste Chef de produit

---

**\*Caractéristiques du poste**

Intitulé du poste :  Contrat :

Métier :

Description :

Responsable :

Date de début du poste :

Localisation géographique :

Divers :

Formation :

Nombre d'années d'expérience :

Rémunération entre  et  €

---

**\*Compétences requises**

Sélectionner les compétences du poste :

Compétence	Niveau
Evaluer le potentiel des nouvelles matières et des nouveaux procédés	Maîtrisée (3)
Collecter et analyser des informations Produits/Marchés	Partielle (2)
Animer un groupe de travail	Maîtrisée (3)
Coordonner les différents acteurs d'un processus	Maîtrisée (3)
Rendre compte oralement et/ou par écrit de son travail	Maîtrisée (3)
Rédiger des documents pour des destinataires externes ou internes	Maîtrisée (3)
Recueillir, synthétiser, exploiter des données et indicateurs	Maîtrisée (3)
Formaliser des argumentaires	Approfondie (4)
Produire et proposer des concepts	Maîtrisée (3)
Définir des standards de coût et des indicateurs de suivi	Approfondie (4)
Définir la mise en oeuvre du plan de réalisation	Partielle (2)
Expliquer les choix de produit	Approfondie (4)
Evaluer les fournisseurs potentiels	Approfondie (4)
Réaliser ou commander une étude de positionnement	Maîtrisée (3)

Interaction avec le référentiel Métiers et Compétences de votre entreprise afin de créer rapidement la demande de poste vacant

Définition des caractéristiques du poste à pourvoir et des compétences requises

Recherche des talents et candidats potentiels en interne et en externe

Collecte et traitement rapide des candidatures (internes et externes)

Planification et suivi des campagnes de recrutement (échanges avec le candidat, entretiens, compte-rendu, décisions)

Affichage des entretiens sous forme de liste

Evaluation des compétences du candidat après l'entretien (grille d'évaluation)

Reporting et analyse sur les actions de recrutement réalisées.

