

Grille d'évaluation stratégique

1. Cadrage du besoin (à remplir avant de lancer le process)

Question	Votre réponse
Quel problème ce recrutement doit-il résoudre ?	
Quel est l'objectif concret attendu à 3, 6, 12 mois ?	
Ce poste est-il un besoin ponctuel ou stratégique ?	
Quels sont les indicateurs de succès du poste ?	

2. Profil du poste

Élément	Description
Intitulé du post	
Manager direct	
Equipe/périmètre	
Type de contrat	
Localisation/télétravail ?	
Fourchette de rémunération	
Objectif principal du poste	

3. Grille d'évaluation du candidat (notation sur 1 à 5)

Axe d'évaluation	Note (1 à 5)	Justifications/observations
Compétences techniques / métier		
Réalisations concrètes en lien avec les enjeux		
Expérience sur une taille / phase d'entreprise similaire		
Capacité à prendre des décisions stratégiques		
Autonomie et sens des priorités		
Soft skills clés (leadership, assertivité, écoute...)		
Fit culturel (valeurs, posture, communication)		
Capacité à s'intégrer à l'équipe actuelle		
Vision long terme / potentiel d'évolution		
Alignement avec les enjeux de croissance à 12 mois		

👉 Total /50 - à pondérer selon les critères les plus importants.

4. Synthèse et décision

Question	Réponse
Le candidat est-il capable d'atteindre les objectifs dans les 3 mois ?	
Le candidat va-t-il faire progresser l'équipe existante ?	
Les signaux de doute sont-ils liés à des points critiques ?	
Faut-il revalider certaines infos (références, tests, cas pratique) ?	
Notre décision est-elle partagée entre les parties prenantes ?	
Choix final	✅ Recruter / 🔄 Poursuivre évaluation / ❌ Ne pas retenir