

La grille de présélection pour le poste de responsable de rayon chez Décor&Sens

Décor&Sens crée un poste de responsable du rayon décoration. Pour trier les candidatures de façon objective, Mme Carlier a défini cinq critères pondérés à partir du profil de poste (document 1) ; chaque critère est noté de 1 à 5 sur la base du CV et de la lettre de motivation. Quatre candidatures ont été notées (document 2). Seuls les candidats atteignant 75 % du score maximal seront convoqués.

Assistant(e) manager, vous calculez les scores pondérés et vous préparez la liste des convocations.

Document 1 : critères et coefficients

Critère	Coefficient
Expérience d'animation d'une équipe de vente	3
Connaissance des produits de décoration et d'arts de la table	2
Formation commerciale	1

Critère	Coefficient
Maîtrise des outils (merchandising, logiciel de gestion commerciale)	2
Disponibilité le samedi et sur les horaires du magasin	2
Total des coefficients	10

Document 2 : notes attribuées (de 1 à 5)

Candidat	Animation d'équipe	Produits	Formation	Outils	Disponibilité
Candidat A	4	3	5	3	5
Candidate B	5	2	3	4	4
Candidate C	2	5	4	4	4
Candidat D	3	4	4	5	2

Document 3 : rappel

Notion	Calcul
Score pondéré	somme de (note × coefficient)
Score maximal	somme des coefficients × 5

Annexe 1 (scores en points entiers, pourcentages à une décimale)

Question	Réponse
Score maximal possible (points)	_____
Score pondéré du candidat A (points)	_____
Score pondéré de la candidate B (points)	_____
Score pondéré de la candidate C (points)	_____
Score pondéré du candidat D (points)	_____
Score du candidat A en pourcentage du maximum (%)	_____
Nombre de candidats convoqués (score au moins égal à 75 % du maximum)	_____
Somme des notes de la candidate B sans pondération (sur 25)	_____

Questions d'analyse

L'intérêt principal d'une grille pondérée en présélection est :

- ☐ De supprimer l'entretien
- ☐ De comparer tous les candidats sur les mêmes critères, en donnant plus de poids aux compétences essentielles du poste
- ☐ De classer les candidats selon leur âge et leur ancienneté

Un sixième critère « moins de 35 ans » proposé par un responsable serait :

- ☐ Acceptable s'il est faiblement pondéré
- ☐ Acceptable pour un poste physique
- ☐ Interdit : l'âge est un critère de discrimination prohibé à l'embauche