



## Problème de recrutement du personnel

Par **OUEDRAOGO**, le **08/02/2011** à **18:37**

Bonjour,

après une diffusion radiophonique et une insertion dans les quotidiens de la place, ma société a réceptionné un nombre important de dossiers de candidats pour les différentes postes alors que on pensait faire une sélection sur dossier suivi d'un entretien oral comme mentionné dans notre avis de recrutement. Mais vu le nombre considérable de candidats, nous voudrions maintenant faire une présélection par test écrit, ce qui n'était pas prévu dans notre avis. Nous craignons d'être en porte-à-faux avec notre communiqué.

Question: Est-il possible pour nous de changer le mode de recrutement sans conséquence juridique fâcheuse? Si oui, quelles dispositions devrions-nous prendre vis-à-vis de nos candidats?

Par **P.M.**, le **08/02/2011** à **19:33**

Bonjour,

Je ne vois pas ce qui pourrait vous l'interdire...

Par **OUEDRAOGO**, le **08/02/2011** à **20:02**

dites nous si par devant nous avons des comptes à rendre à nos candidats, si non, pouvons nous ou devons nous faire un autre communiqué pour annoncer le test écrit? ou quelle attitude adopter?

Merci pour votre promptitude

Par **P.M.**, le **08/02/2011** à **20:07**

Je ne pense pas que vous auriez d'autre chose à faire que de prévenir les candidats éventuellement en indiquant le motif de ce test complémentaire puisque je pense que maintenant vous connaissez les postulants...

Par **OUEDRAOGO**, le **09/02/2011** à **17:50**

Bonjour,  
Je vous remercie d'avoir répondu à ma préoccupation

Par **pmejob**, le **11/10/2011** à **18:36**

Bonjour,

Vous êtes libre de choisir les modalités de votre process de recrutement.

Concernant les candidats, ils peuvent vous demander de motiver votre décision (surtout en cas de candidature négative) !

Cordialement

[Publiez gratuitement vos offres d'emploi](#) sur pmejob.fr