

Entretien de recrutement

Date :

Recruteur :

Candidat :

Poste à pourvoir :

Son but : Evaluer l'adéquation d'un candidat avec une mission, une équipe et l'entreprise

Durée : Entretien 1h à 2h selon profil recherché

Précisez au candidat que certaines questions peuvent lui paraître trop personnelles et qu'il n'est pas obligé d'y répondre. Egalement vous décidez des questions que vous souhaitez poser. Veuillez cependant à respecter la chronologie.

1. Mesurer les satisfactions ou frustrations du candidat

Parlez-moi de vous...

Que pensez-vous de l'évolution de votre carrière depuis son début ?

Quelles sont vos plus grandes réussites à ce jour ?

Quels sont les grands événements de votre vie ?

Quel est le plus marquant ?

Qu'avez vous le plus apprécié dans votre ancienne société ?

Que vous a-t-il manqué pour que vous ne restiez pas dans votre précédente situation ?

Quel est le meilleur manager que vous ayez eu ? Pourquoi était-il le meilleur ?

Quel est le plus mauvais manager que vous ayez eu ? Pourquoi était-il mauvais ?

2. Etat d'esprit actuel du candidat

Qu'est-ce qui vous intéresse le plus dans cet emploi ?

Quelles sont vos valeurs ?

Quels sont vos points forts ?

Quelle est votre image de notre entreprise ?

Quelle est la motivation pour laquelle vous voulez travailler chez nous ?

Quels sont vos points faibles ?

Quel est pour vous le critère le plus important pour réussir dans notre entreprise ?

Quelle importance attachez-vous à la vie privée en relation avec la vie professionnelle ?

Que faites-vous de votre temps libre ?

Avez-vous proposé votre candidature ailleurs ?

3. Perception du candidat de son avenir

Imaginez-vous à 80 ans, qu'est-ce que vous voudriez pouvoir dire de votre vie ?

Quels sont vos objectifs personnels ?

Où vous voyez-vous dans 2 ans ? Dans 5 ans ?

Comment imaginez-vous votre future fonction ?

Qu'attendez-vous en tout premier lieu de votre employeur ?

Comment imaginez-vous votre futur manager ?

Quelles décisions avez-vous prises à ce jour pour vous améliorer professionnellement ?

Quelle formation aimeriez-vous suivre pour une amélioration de votre efficacité ?

Fin de l'entretien

Commentaires du recruteur sur la qualité de l'entretien	Ponctualité : Fluidité des échanges : Circonstances exceptionnelles à noter :
--	--

Synthèse de la candidature

Poste	Rappel du profil souhaité*	Pertinence de la candidature **
Mission, périmètre, responsabilités		

* voir document [fiche de poste](#)

** oui / non / % d'autonomie à l'embauche / commentaires

Critères	Rappel du profil souhaité*	Candidat
Date de disponibilité		
Temps de transport		
Diplômes		
Années d'expérience		
Rémunération		
Autre :		
Autre :		
Autre :		

* voir document [fiche de poste](#)

Compétences	Rappel du profil souhaité*	Evaluation du candidat**
Prioritaire		
Prioritaire		
Prioritaire		
Secondaire		
Secondaire		
Secondaire		
Langues		
Rédaction		
Outils de travail		
connaissance du secteur		

* voir document [fiche de poste](#)

** (ECA) En Cours d'Acquisition : pas encore autonome - (A) Acquis : autonome - (R) Référent : expert de l'entreprise

Personnalité	Candidat
Aisance relationnelle	
code vestimentaire	
Adéquation avec sa future équipe	
Adéquation avec son futur manager	
Adéquation avec l'entreprise et ses valeurs	
Motivations exprimées	
Intuition personnelle du recruteur	

CONCLUSION

Quelles sont les prochaines actions à mener par le recruteur ou le candidat ?

Action à mener	Acteur	Echéance