

Les 10 questions à poser en entretien pour cerner un candidat

Question à poser	Pertinence & Objectif de la question	Points de vigilance
« Pouvez-vous me parler de votre parcours ? »	Évaluer la capacité à organiser ses idées et identifier ce que le candidat valorise (compétences, responsabilités, évolutions).	Éviter l'intuition ; exiger une narration claire et structurée.
« Quelle est votre plus grande réussite professionnelle ? »	Identifier le niveau de responsabilité réel, l'impact concret des actions et la définition personnelle du succès.	Ne pas se limiter à la liste des tâches ; creuser l'impact et les résultats.
« Parlez-moi d'un échec et de ce que vous en avez appris. »	Apprécier la maturité professionnelle, la capacité à analyser ses erreurs et à mettre en place des actions correctives.	Observer le rapport à l'erreur et la capacité à en tirer des leçons.
« Comment réagissez-vous face à un imprévu ? »	Évaluer la gestion de situations nouvelles, la priorisation sous contrainte et la capacité à maintenir l'efficacité (gestion du stress).	Observer l'adaptabilité et la résilience face à l'inattendu.
« Donnez-moi un exemple dans lequel vous avez travaillé en équipe. »	Vérifier concrètement la collaboration, la communication, la gestion des conflits et la contribution à un objectif collectif.	S'assurer que le candidat ne se contente pas de dire qu'il est "à l'aise".
« Comment vous organisez-vous dans votre travail au quotidien ? »	Critère clé : Vérifier l'autonomie, la planification, la gestion des priorités et l'adéquation avec les méthodes du poste.	C'est souvent la meilleure question pour valider l'adéquation opérationnelle.
« Pourquoi voulez-vous rejoindre notre entreprise ? »	Comprendre les attentes du candidat, son niveau de préparation et identifier les facteurs favorisant son engagement durable.	Évaluer la motivation réelle et la connaissance de l'entreprise.
« Comment réagissez-vous à un feedback négatif ? »	Mesurer la capacité à écouter, prendre du recul et utiliser la critique pour progresser (intelligence émotionnelle).	Observer la relation constructive avec l'amélioration continue.
« Qu'attendez-vous de votre futur manager ? »	Permettre un échange bilatéral sur le style de management attendu et clarifier les pratiques de l'entreprise.	Identifier les besoins en encadrement et l'alignement culturel.
« Quelle compétence souhaitez-vous développer ? »	Apprécier la capacité de prise de recul sur son profil, la volonté d'apprendre et les potentialités d'évolution interne.	Visualiser les capacités d'évolution future dans l'entreprise.