GRILLE D'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Moyenne

1. IDENTIFICATION

Candidat(e)	Poste à pourvoir	Date et heure
Service / équipe	**Recruteur(s) présent(s)**	**Origine de la candidature**

Type d'entretien

Téléphonique | Visio | Présentiel

Tour

1er | 2e | Final

2. DÉROULÉ DE L'ENTRETIEN

Accueil, présentation de l'entreprise et du poste	5 min	
Parcours et expériences du candidat	15 min	
Mise en situation / questions métier	20 min	
Questions du candidat	10 min	
Conditions, disponibilité, prochaines étapes	5 min	

3. ÉVALUATION DES CRITÈRES

Échelle : 1 insuffisant · 2 en deçà · 3 conforme · 4 solide · 5 excellent · NE non évalué — une note ne se justifie que par un fait observé.

Compétences techniques — 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NE

Maîtrise attendue sur le poste

Expérience et parcours — 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NE

Pertinence au regard du poste

Résolution de problèmes 1 2 3 4 5 NE

Méthode, analyse, prise de recul

Communication 1 2 3 4 5 NE

Clarté, écoute, structure du propos

Travail en équipe 1 2 3 4 5 NE

Coopération, gestion des désaccords

Autonomie et fiabilité 1 2 3 4 5 NE

Initiative, tenue des engagements

Motivation pour le poste 1 2 3 4 5 NE

Connaissance du contexte, projet

4. QUESTIONS POSÉES ET RÉPONSES

Racontez-moi votre parcours en quelques minutes.

Pourquoi ce poste et pourquoi maintenant ?

Décrivez une réalisation dont vous êtes fier(ère) : contexte, votre rôle, résultat.

Une difficulté rencontrée avec un collègue ou un client : comment l'avez-vous traitée ?

Comment organisez-vous vos priorités quand tout est urgent ?

5. CONDITIONS ET DISPONIBILITÉ

Prétentions salariales

Disponibilité / préavis

Mobilité / télétravail

6. SYNTHÈSE

Points forts

Points de vigilance

RECOMMANDATION

Avancer au tour suivant | À revoir / en réserve | Ne pas poursuivre

Motivation de la décision

Prochaine étape et date

Nom du recruteur

Rappel : l'évaluation porte exclusivement sur les compétences et aptitudes professionnelles requises par le poste. Aucune question ni annotation ne doit porter sur l'origine, le sexe, l'âge, la situation familiale, la grossesse, l'état de santé, le handicap, les convictions religieuses, les opinions politiques, l'appartenance syndicale, les activités syndicales ou mutualistes, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, l'exercice d'un mandat électif, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français ou la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte (article L1132-1 du Code du travail). Ne posez pas de questions sur le projet d'enfant ni sur le lieu de résidence (sauf contrainte du poste). Informez le candidat de l'usage de ses données ; il peut y accéder. Conservation : 2 ans au plus après le dernier contact (recommandation CNIL).