Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

# Comment mener un entretien d'embauche ?

Découvrez les différents types d'entretien d'embauche et comment ils se déroulent : accueil, présentation, questions-réponses, etc... Tous les conseils pour bien réussir un entretien d'embauche.

## Sommaire


- Quels sont les différents types d'entretien d'embauche ?
- Quels types de questions peut poser l'employeur lors de l'entretien d'embauche ?
- Comment se déroule l'entretien d'embauche ?
- L'accueil du candidat :
- La présentation de l'entreprise et du poste
- Les questions sur le CV et les motivations du candidat
- La conclusion de l'entretien
- L'employeur peut-il contacter les anciens employeurs ou l'employeur actuel du candidat ?
- Formez vos recruteurs à la non-discrimination à l'embauche
- Vérifiez les diplômes du candidat


## Quels sont les différents types d'entretien d'embauche ?

L'entretien peut être :

- Individuel : face à 1,2 ou 3 recruteurs ; généralement le supérieur hiérarchique pour le poste, le RRH ou DRH, et le directeur, DG ou PDG, selon la structure. L'entretien individuel se fait parfois à distance via des logiciels comme SKYPE par exemple.
- Collectif : utilisé par les grandes entreprises et agences d'intérim, l'objectif est notamment d'analyser le comportement du candidat face aux autres.

L'entretien inclut souvent des tests de recrutement : tests de logique, de personnalité, de connaissances, etc...

## Quels types de questions peut poser l'employeur lors de l'entretien d'embauche ?

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut poser que des questions ayant comme finalité d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

**Article L 1221-6 du Code du Travail.**

Ainsi sont interdites les questions relatives :

- A l'entourage familial du candidat : nom, prénom, âge, profession, nationalité, etc...
- A l'état de santé du candidat.
- Au poids et à la taille du candidat.
- A l'appartenance à un syndicat.
- Aux croyances religieuses.
- A l'orientation sexuelle.
- Au souhait d'avoir des enfants ou à une grossesse.
- Etc...

> A NOTER : Le candidat est tenu de répondre de bonne foi aux questions. Le candidat retenu qui aurait menti sur son CV s'expose à un licenciement pour faute.

## Comment se déroule l'entretien d'embauche ?

### L'accueil du candidat :

Dans un premier temps, présentez-vous (nom, fonction) et présentez les personnes qui sont avec vous le cas échéant.

Expliquez-lui ensuite le déroulement de l'entretien et le temps consacré à l'entretien.

### La présentation de l'entreprise et du poste

Présentez votre entreprise (clients, fournisseurs, concurrence, etc...) au candidat ainsi que le poste à pourvoir (fonction, missions, rattachement hiérarchique, etc...) et les conditions de travail (durée de travail, horaires, rémunération, etc...).

### Les questions sur le CV et les motivations du candidat

Entrez dans le vif du sujet et analysez le CV et les compétences du candidat en lui osant des questions sur ses études, ses expériences professionnelles, ses compétences, ses qualités et défauts, ses centres d'intérêts, ses motivations pour le poste, etc...

Répondez aux questions du candidat s'il en a.

### La conclusion de l'entretien

Assurez-vous que vous avez répondu à toutes les interrogations du candidat et informez-le sur la suite du processus de recrutement : éventuel second entretien, date de la réponse, etc...

https://www.legisocial.fr/modele-document/contrat-travail/modele-questionnaire-entretien-embauche.html »

## L'employeur peut-il contacter les anciens employeurs ou l'employeur actuel du candidat ?

L'employeur peut contacter l'employeur actuel ou les anciens employeurs d'un candidat à condition que celui-ci ait donné son accord exprès. **Lien article L 1221-9 du Code du Travail.**

En effet, le fait que le recruteur porte à la connaissance de l'employeur du candidat que son salarié postule à un emploi est une manœuvre déloyale si l'accord exprès dudit candidat n'a pas été obtenu.

Il est donc fortement conseillé de recueillir l'autorisation écrite du candidat pour appeler ses anciens employeurs.

## Formez vos recruteurs à la non-discrimination à l'embauche

La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté oblige désormais les entreprises de 300 salariés ou plus ainsi que les entreprises spécialisées dans le recrutement à former leurs employés recruteurs à la non-discrimination à l'embauche.

Chaque chargé de mission de recrutement doit ainsi recevoir cette formation au moins une fois tous les 5 ans.

**Article L 1131-2 du Code du Travail.**

## Vérifiez les diplômes du candidat

Certains métiers ne peuvent être exercés que si le salarié est titulaire d'un diplôme spécifique prévu par la réglementation. Exemple : pharmacien.

L'employeur doit alors vérifier que le candidat est bien titulaire du diplôme ou de la qualification requise avant l'embauche du salarié. A défaut, il ne pourra pas par la suite licencier le salarié pour absence du diplôme ni demander la nullité du contrat. **Cass. soc., 09/06/17, n° 16-15.244.**

https://www.legisocial.fr/procedures-rh/recruter-regles-rapidement.html »