

Guide Complet des Questions d'Entretien

Pouvez-vous vous présenter ?

« Avec cette question, il s'agit d'**évaluer comment la personne structure son parcours**, explique Oualid Hathroubi, directeur adjoint chez Hays. C'est un préambule qui permet aussi d'en savoir déjà plus sur la personnalité du candidat (bavard, réservé...) et son état du moment. Une entame brouillonne peut signifier un fort état de [stress](#). » Incontournable de l'entretien d'embauche, nous vous proposons également [quatre exemples de discours pour vous présenter](#) et un [podcast](#) à écouter dans lequel nous vous donnons cinq conseils pour parler de vous au recruteur et vous présenter de la meilleure façon qui soit.

Que savez-vous de nous ?

« Il faut que le candidat se soit renseigné en amont via Internet et les réseaux sociaux, poursuit Oualid Hathroubi. **On doit ressentir qu'il a travaillé son entretien d'embauche** et qu'il cherche à nouer une relation de confiance. Exemple : "tout comme vous j'ai mené des études en finance..." ». La recherche doit donc se faire sur l'entreprise, mais aussi, si possible, sur la personne qui vous reçoit. Essayez de trouver sur Internet les [dix infos à connaître sur l'entreprise](#), indispensables en 2025.

Qu'est-ce qui a suscité votre intérêt dans cette offre d'emploi ?

Le recruteur tournera sa question de cette manière : « [Pourquoi postuler chez nous ?](#) ». « On n'exige pas des candidats qu'ils connaissent tout de l'entreprise, rassure Eléonore De Lagarde, responsable sourcing et marque employeur chez Danone France. Mais on cherche qu'il y ait au moins une **adéquation entre l'offre de mission et les leviers de motivation** de la personne. Il faut que la candidature soit cohérente. »

Pourquoi souhaitez-vous travailler avec nous ?

Ici, il n'est pas uniquement question de [la motivation du candidat pour le poste](#), mais de sa motivation pour l'entreprise tout entière ! Un minimum d'introspection est donc requis : cette entreprise est-elle attrayante pour sa culture, sa vision, sa notoriété, ses engagements sur certains sujets, comme le développement durable ? Le poste est-il vraiment très spécifique avec des missions proposées nulle part ailleurs ? S'agit-il de motivations plus prosaïques, comme les conditions de travail ou l'emplacement des bureaux ? C'est à la fois l'occasion de montrer sa connaissance de l'entreprise et son enthousiasme à l'idée d'occuper ce poste en particulier.

Pourquoi souhaitez-vous quitter votre poste actuel ?

« **On teste la fiabilité du candidat** avec cette interrogation, annonce Florence Paquiry, chargée de recrutement chez SGS. Si par exemple il se met à dénigrer son employeur actuel ou passé, l'entretien est déjà mal embarqué... **Il faut toujours savoir rester positif**, ce n'est pas parce qu'on cherche à donner un nouvel élan à sa carrière qu'il faut parler négativement du passé. » Exercez-vous en amont à [parler de votre précédent employeur](#) pour être à l'aise le jour J et réfléchissez aux diverses [raisons qui vous poussent à vouloir changer de travail](#) et à postuler ailleurs.

Que pouvez-vous dire sur votre ancien employeur ?

La question n'est en soi pas une question piège, mais elle peut le devenir selon la façon dont vous l'interprétez. Le recruteur cherche ici à savoir concrètement dans quelle organisation se déroulait votre travail, les compétences acquises et déployées, les réalisations, les relations avec vos anciens collègues... Bref, quelle a été votre expérience concrète et quel est le bilan de votre ancien poste. Il faut donc y répondre factuellement. Il n'est nullement question ici de vous demander de dénigrer votre ancien employeur.

Où avez-vous postulé ?

Cette question fait partie des "questions tests" : le recruteur cherche à voir comment le candidat réagit face à une question déstabilisante, comment il gère son stress et s'il a le sens de la répartie. L'objectif est aussi de sonder son intégrité. Il faut donc rester calme et répondre factuellement. Inutile de prétendre que l'on n'est intéressé que par cette entreprise si on a envoyé des dizaines de CV : les recruteurs savent que cela fait partie du jeu et ne prendront jamais mal le fait que les candidats s'intéressent à leurs concurrents. Inversement, si vous êtes en début de recherche, vous pouvez aussi tout à fait l'admettre – et peut-être flatter le recruteur d'être parmi les premières entreprises ciblées.

Pourquoi êtes-vous le candidat idéal ?

L'objectif est ici de deux ordres. D'abord, le recruteur cherche à s'assurer que le candidat a bien compris les enjeux du poste et ses missions, qu'il a une vision réaliste de ce qu'il attend. Ensuite, il veut savoir, évidemment, si le candidat a déjà mobilisé dans ses expériences précédentes les compétences attendues. C'est donc le moment d'évoquer ses réalisations en rapport avec le poste, en soulignant les compétences qui ont été nécessaires, qu'elles soient techniques ou qu'il s'agisse de [soft skills](#). Enfin, il faut trouver le bon équilibre entre la confiance en soi et l'humilité : montrer que l'on a une vision objective de sa valeur sans faire preuve d'arrogance.

Comment expliquez-vous ce trou dans votre parcours ?

Cette question peut être stressante, mais le recruteur ne va pas juger négativement un trou dans le parcours du candidat : ces « sorties de route » arrivent fréquemment. En

revanche, il faut être capable de les expliquer et de rassurer la personne en face de soi. L'idée ici est d'être transparent, de reconnaître que l'on a arrêté de travailler pendant un certain temps en expliquant pourquoi (naissance, maladie, voyage, besoin de faire une pause...) sans entrer dans les détails si le motif est trop personnel. Inutile d'être sur la défensive : cela pourrait laisser croire qu'on a quelque chose à cacher. Cela peut même être l'occasion de mettre en avant des projets extraprofessionnels développés durant ces « pauses » : formation, responsabilités dans une association, voyage et toute autre expérience enrichissante. Il est intéressant de se questionner en amont sur les soft skills que ces expériences ont permis de développer, et comment elles pourraient se transformer en atout pour le poste visé.

Parlez-moi d'une situation où...

... où vous avez réussi à dénouer un problème complexe, où vous êtes parvenu à mener un projet jusqu'au bout... Où vous avez connu un [échec professionnel](#). Pour Eléonore De Lagarde le but de ces questionnements est de centrer l'entretien sur le vécu de la personne, sur le "je". « **Un recruteur a besoin d'imaginer le candidat dans des contextes donnés, de connaître ses résultats obtenus** mais aussi les leçons qu'il a pu tirer d'expériences positives ou négatives (à lire sur ce sujet, notre article [Comment transformer les échecs en levier de réussite ?](#)). Il peut s'agir de retours vécus dans un contexte professionnel mais aussi personnel. »

Racontez-moi un projet professionnel dont vous êtes particulièrement fier....

Il est là encore question de réalisations concrètes, il s'agit donc de valoriser son succès – et celui de son équipe, pour un projet collectif. L'exemple doit évidemment être étayé, en détaillant les compétences mobilisées, qu'elles soient techniques ou comportementales. Inutile de chercher à tout prix un immense projet, chaque réalisation a de quoi être valorisée. Mais cette question va au-delà des seuls éléments factuels, puisque la question porte sur votre sentiment de fierté. C'est donc le moment de faire transparaître vos valeurs : cela peut être la fierté d'avoir réussi à entraîner une équipe pas convaincue dans ce projet, celle d'avoir fait travailler ensemble de nombreuses personnes où des collaborateurs très différents les uns des autres, d'avoir tenu les délais, poussé l'excellence à un niveau jamais atteint...

Et inversement...

Le recruteur peut également vous interroger sur un projet que vous auriez au contraire l'impression d'avoir raté. Il s'agit ici d'être capable d'être honnête et de prendre du recul sur ses réalisations, en montrant avoir réfléchi à ce qui a fait échouer le projet, ou en tous cas ce qui fait que vous n'en êtes vraiment pas fier – sans rejeter toute la faute sur les autres, évidemment. Cette question peut d'ailleurs être vue comme une déclinaison de celle sur les défauts. Trouvez l'équilibre entre la sincérité sur ce qui fait que cela n'a

pas fonctionné et un certain optimisme, sur ce que cela vous a permis d'apprendre ou sur les axes d'amélioration que cela permet de travailler.

Quels résultats avez-vous obtenu dans vos précédentes expériences ?

« On cherche **le vécu du candidat en s'appuyant sur des éléments concrets, chiffrés et quantifiables**, détaille Camille Doat, responsable du recrutement et de la mobilité chez BNP Paribas Real Estate. Ces résultats sont-ils en adéquation avec les objectifs demandés ? Comment s'y est-il pris pour les obtenir ? On peut ainsi mesurer ses leviers de négociation. » Là encore, il est nécessaire de rester factuel, présenter ses résultats sans être dans l'exagération

Comment organisez-vous votre prospection commerciale ?

« On adapte évidemment les questions aux profils recherchés, indique Camille Doat. Pour des postes de consultant par exemple, nous sommes en recherche de candidats ayant le sens commercial. **Cette question permet de mieux imaginer le candidat dans son quotidien professionnel**, en espérant qu'il en profite pour nous donner du factuel. »

De quelle négociation êtes-vous le plus fier ?

Camille Doat cherche généralement à contrebalancer les questions sur des situations difficiles ou d'échec par des questions plus positives, pour que le candidat puisse garder confiance et rester positif lors de l'entretien. C'est une question d'équilibre. » C'est une version plus précise de la question sur le projet dont on est le plus fier, et elle peut se décliner selon les postes.

Quelle est la critique la plus constructive qu'on ait été amené à vous faire ?

« C'est une question permettant de mesurer la prise de recul du candidat, reconnaît Florence Paquiry. On peut ainsi voir sa capacité à s'autoévaluer, sa maturité. » Expliquez le contexte, et comment vous avez utilisé cette critique pour vous remettre en question et vous améliorer.

Comment gérez-vous la critique ?

Evidemment, la réponse attendue n'est pas « très mal ». Travailler en entreprise, c'est interagir avec d'autres personnes et donc nécessairement s'exposer à la critique. L'idéal est de répondre que la critique est un moyen de prendre du recul sur soi-même, de s'améliorer et de tendre vers l'excellence, et que vous ne la prenez jamais personnellement. Le tout en donnant des exemples concrets de situations vécues, où la critique vous a permis de vous améliorer, vous un de vos projets. Si cette réponse est à l'opposée de votre personnalité, vous pouvez tenter d'expliquer que vous avez conscience de l'utilité des critiques, et que vous travaillez sur vous pour les prendre en compte le mieux possible.

Etes-vous un leader ?

Cette question est évidemment fréquente pour les personnes amenées à encadrer des équipes conséquentes. Mais elles peuvent aussi être posées pour des postes n'impliquant pas de management : cela peut donner une indication sur les possibilités d'évolution du candidat s'il intègre l'entreprise. Comme toujours, il faut être capable d'argumenter en donnant des exemples concrets de ses expériences professionnelles ou personnelles. Cette question mérite aussi de s'interroger sur la définition de leader, car tout le monde n'en a pas la même vision : en quoi consiste selon vous le leadership ? Cela donne une idée du style de management du candidat.

Etes-vous capable de travailler sous pression ?

Cette question peut être assez fréquente. Là encore, mieux vaut être transparent, tout en sachant valoriser ses compétences. Pour illustrer sa capacité à travailler sous pression, il faut une fois de plus s'appuyer sur des exemples concrets puisés dans ses expériences précédentes, qu'elles soient professionnelles ou extraprofessionnelles. Le candidat peut mettre en avant des qualités qui l'aident indirectement à faire face au stress : capacité d'organisation, pratique sportive, exercices de méditation... Face à cette question, les candidats sont en droit de demander des précisions sur ce qui est particulièrement stressant dans le poste à pourvoir. Cela permet aussi de refuser un poste dont le niveau de pression ne serait pas compatible avec sa propre résistance au stress.

Si vous pouviez revenir dans le passé, feriez-vous différemment certaines choses ?

« C'est une réponse plutôt difficile, admet Florence Paquiry. Mais elle permet de briser certaines carapaces. **Comme souvent, il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse**, on cherche seulement à voir si la personne sait tirer des leçons. »

Qu'aimeriez-vous faire une fois en poste ?

Dans cette situation, Eléonore De Lagarde mesure la capacité du candidat à avoir réfléchi à son projet et à sa candidature. « C'est une question qui permet aux recruteurs d'évaluer la capacité de projection des postulants. » Il est d'autant plus important d'y avoir réfléchi que le poste comporte des responsabilités et une dimension de conduite du changement.

Comment comptez-vous entrer en interaction avec votre nouvel environnement de travail ?

Vous ne vous y attendez peut-être pas mais il faut se préparer à répondre à cette question très concrète, et particulièrement quand on est manager. « **On teste l'esprit collaboratif du candidat**, explique Camille Doat. Sa capacité à s'adapter à un nouvel environnement, avec de nouveaux collègues. ».

Qu'est-ce qui selon vous va vous poser des difficultés dans ce poste ?

Cette question un peu piège permet d'évaluer la lucidité du candidat. Cela montre non seulement qu'il a bien compris les enjeux du poste et les compétences nécessaires, mais aussi qu'il est conscient de ses compétences, comme de leurs limites. L'objectif est bien sûr de rester sur une note positive, en reconnaissant que tel ou tel aspect du poste va demander plus de travail, mais que l'on se sent prêt à l'affronter. Idéalement, le candidat peut même expliquer ce qu'il a prévu de mettre en place pour remédier à ces potentielles lacunes.

Qu'attendez-vous de votre manager ?

Qu'attendez-vous de votre manager ? Encore une question qui paraît simple mais qui ne l'est pas. « Ici, on évalue la compatibilité du candidat avec un écosystème qu'il est susceptible d'intégrer, décrypte Camille Doat. Si le recruteur sait à l'avance que le futur manager du candidat est quelqu'un qui aime déléguer efficacement par exemple, on va plutôt avoir tendance à chercher des candidats qui semblent apprécier de pouvoir travailler en autonomie ».

Quelles sont vos attentes concernant l'organisation de travail ?

Les attentes en matière d'organisation du travail diffèrent d'un salarié à l'autre, et il est important de vérifier que vos souhaits sont en adéquation avec ce que propose l'entreprise. Si vous ne savez pas spontanément quelle est votre organisation idéale, prenez le temps d'y réfléchir en amont : aimez-vous les structures très cadrées ou celles plus informelles ? Un système très hiérarchisé ou plus horizontal ? Beaucoup d'autonomie ou de télétravail ? Travailler en équipe ou seul ? Beaucoup de télétravail ou de présentiel ? Des horaires très définis ou souples ? Et soyez transparents avec le recruteur sur ce qui relève d'un idéal négociable et ce qui vous est indispensable.

Quels sont vos axes d'amélioration ?

Il s'agit là d'une déclinaison de la question courante en entretien d'embauche sur les qualités et défauts du candidat. « On évalue l'aptitude du candidat à prendre du recul sur lui-même, sa lucidité, en essayant de détecter des états d'esprit constructifs, de l'honnêteté et de la transparence », explique Camille Doat.

Quel regard portent sur vous vos collègues et amis ?

C'est une question qui vise à tester votre capacité à prendre du recul sur vous-même et à afficher une certaine objectivité. La réponse doit montrer que vous êtes à l'écoute de votre entourage. Elle peut être vue comme une variante de la célèbre question sur les qualités et les défauts. A la différence que cette fois, il s'agit de citer des caractéristiques qui peuvent se retrouver aussi bien dans le domaine professionnel que personnel. Il est également possible d'expliquer que vous travaillez à corriger tel défaut depuis que vos collègues ou amis vous en ont fait prendre conscience.

Êtes-vous prêt à échouer ?

Cette question peut sembler compliquée. Personne n'aime échouer, et un entretien d'embauche vise à montrer en quoi le candidat est susceptible de réussir au poste à pourvoir. Néanmoins, elle peut révéler beaucoup de choses sur sa personnalité. En effet, les échecs font partie intégrante de la vie : il est donc important de montrer qu'on est capable d'y faire face. La pire réponse serait d'affirmer que l'on n'échoue jamais. Cela dénoterait un manque d'honnêteté ou de lucidité - et une certaine prétention. Inversement, expliquer que l'on vit très mal les échecs peut donner une mauvaise image de soi. Il faut donc, une fois de plus, s'appuyer sur une expérience concrète : raconter un échec et les leçons qui en ont été tirées, ou bien mettre en avant une expérience dans laquelle on a pris des risques calculés, que ceux-ci aient été payants ou pas. L'objectif est de montrer à la fois qu'on est audacieux et prêt à prendre des risques, mais tout de même suffisamment réfléchi pour mesurer ceux-ci et anticiper des recours. Et, dans tous les cas, souligner que l'échec est toujours source d'apprentissage.

Quels sont vos moteurs professionnels ?

« **C'est une question similaire à "qu'est-ce qui vous fait vous lever le matin ?"**, affirme la responsable du recrutement et de la mobilité chez BNP Paribas Real Estate. Toutes les réponses sont recevables si elles sont construites. Ce peut être la rémunération, des objectifs précis à atteindre, le goût du challenge, un environnement de travail épanouissant, les [valeurs morales](#) défendues par l'entreprise... La réponse nous permettra aussi de donner des informations précieuses au manager de la personne recrutée, pour qu'il puisse mieux cerner sa personnalité. »

Avec quelle philosophie abordez-vous votre travail ?

Cette question n'est pas de celles qui arrivent en premier, et elle quitte le terrain des éléments purement factuels (réalisations, compétences) pour entrer sur celui des valeurs. Cela permet de voir si vos valeurs et votre état d'esprit sont compatibles avec les engagements de l'entreprise. La réponse doit néanmoins s'appuyer sur des points concrets, en expliquant comment cette philosophie se traduit dans son travail quotidien. Il est possible de prendre du recul en donnant quelques exemples extraprofessionnels pour étayer l'application de ses valeurs.

Où vous voyez-vous dans cinq ans ?

Un classique chez les classiques. Avec cette interrogation Camille Doat évalue **la capacité d'analyse et de réflexion du candidat**, en espérant qu'il soit à la fois réfléchi et ambitieux.

Comment souhaitez-vous construire votre carrière ?

Cette question peut-être un complément ou un substitut de la question précédente. Ici il s'agit non seulement de montrer que vous avez une vision à moyen terme, mais

également sur le long terme. Si vous avez réellement un plan de carrière précis en tête, vous pouvez le décrire succinctement, en montrant en quoi le poste convoité s'inscrit dedans, et idéalement les possibilités d'évolution offertes par l'entreprise. Si votre vision est plus floue, donnez au moins un minimum d'éléments pour décrire vos attentes : activité dans laquelle vous souhaitez évoluer, secteur géographique, type de compétences que vous souhaitez développer ou appliquer... Le but est de montrer que vous avez des objectifs en tête et de l'ambition, mais malgré tout une certaine humilité.

Quel est votre projet professionnel ?

Cette question permet de jauger si le candidat s'est fixé des objectifs professionnels sur le très long terme. La difficulté est, comme pour les questions précédentes, de trouver le juste équilibre entre ambition et humilité. L'idéal est de montrer que l'on est assez ambitieux pour se projeter dans le temps, que l'on a des objectifs élevés, mais que l'on est suffisamment lucide pour avoir conscience des difficultés et du temps que l'atteinte de ces objectifs peut prendre. Le but est aussi d'aider le recruteur à se projeter avec vous : si le projet professionnel est en adéquation avec les possibilités d'évolution dans l'entreprise, c'est mieux. Il est d'ailleurs tout à fait pertinent de poser des questions à ce sujet à ce moment-là.

Quel est le poste idéal pour vous ?

Cette question est liée indirectement au projet professionnel et a pour but de révéler les aspirations profondes du candidat. Elle permet de vérifier l'adéquation entre son profil et le poste à pourvoir, ainsi que sa compréhension des enjeux du poste. Là encore, il faut à la fois faire preuve de réalisme et d'ambition, et idéalement décrire un poste relativement proche de celui auquel on postule. Attention toutefois : mieux vaut éviter de décrire un poste trop éloigné de ses propres qualités. Il est aussi possible de rendre la réponse très personnelle en évoquant le poste dont on rêvait enfant.

Avez-vous développé des compétences extraprofessionnelles que vous souhaiteriez valoriser ?

Les activités extraprofessionnelles ne sont pas toujours valorisées par votre employeur. Mais si le recruteur s'y intéresse, cela peut être l'occasion de montrer des compétences que vous n'avez pu déployer qu'en dehors du cadre professionnel mais qui vous seraient très utiles dans votre futur travail. Si vous avez une expérience qui vous tient à cœur, vous pouvez tendre la perche au recruteur en la signalant dans votre CV, avec quelques-unes des compétences développées.

Quel regard portez-vous sur votre métier, votre secteur d'activité, ses enjeux actuels ?

Cette question entend sonder à la fois votre curiosité et votre intérêt réel pour votre profession, mais également votre capacité à prendre de la hauteur. Si vous êtes en veille

permanente sur votre secteur, pensez à préparer un peu en amont cette question pour avoir une réponse à la fois synthétique et bien construite. Si cela ne fait pas vraiment partie de vos pratiques, prenez un peu de temps pour faire des recherches sur votre secteur et trouver un angle d'attaque pertinent.

Quelles sont vos prétentions salariales ?

« Les [questions sur la rémunération](#) permettent, là aussi, de tester le niveau de préparation et de réflexion du candidat, reconnaît un recruteur. **Il doit être en mesure de bien évaluer ce qu'il vaut** ».

Quelle est votre disponibilité ?

Pour Florence Paquiry cette question n'est pas à négliger. « Elle renseigne le recruteur d'un point de vue très pratique et peut aussi permettre de juger de [la motivation](#) du candidat. S'il se met spontanément à disposition pour une nouvelle entrevue ou une entrée en poste rapide, c'est bon signe. »

Quels sont vos hobbies ?

« **J'utilise cette question subsidiaire quand je sens que la personne est particulièrement stressée par l'exercice de l'entretien**, témoigne Oualid Athroubi. Parler de ce qu'on aime peut permettre au candidat de se détendre ». Vous pouvez partir de ce que vous avez inscrit dans la rubrique [Centres d'intérêt de votre CV](#). Le cas échéant, c'est tout à fait le moment d'expliquer quelles compétences ces hobbies vous ont permis de développer, si elles peuvent être utiles dans le poste convoité.

Avez-vous des questions ?

Souvent la dernière question, mais pas la moins importante. « Le candidat doit avoir en retour des [questions à poser au recruteur](#), assure le dirigeant de chez Hays. **Attention aux questions bateau** : demander par exemple le chiffre d'affaires de l'entreprise alors qu'on a accès à cette information sur Internet. **J'apprécie plus les questions de projection sur son environnement de travail, la taille de l'équipe, son ancienneté, etc.** »