

ROCKET  RPO

◆ GUIDE PDF

80 questions d'entretien **structuré**

50 questions transversales au format STAR + 30 questions métier (Sales, Tech, Product, Marketing, Management). Grille de notation détaillée et fiche d'évaluation. L'entretien structuré est 2x plus prédictif qu'un entretien classique.

0.51

VALIDITÉ PRÉDICTIVE

2x

PLUS PRÉDICTIF

-42%

RÉDUCTION DES BIAIS


MODE D'EMPLOI

 **Comment utiliser ce guide**

- 1 Sélectionnez 6 à 8 questions par entretien (2 par compétence clé identifiée dans le brief)
- 2 Posez les **mêmes questions** à tous les candidats du même poste — c'est la condition de comparabilité
- 3 Notez pendant l'entretien (pas après) en vous appuyant sur le rubric STAR 1-5

 **Préparation** : 20 min par poste

 **Pour qui** : Hiring Manager / Recruteur / Panel d'entretien

 **Format** : Imprimable / Adaptable



À faire avant l'entretien : relisez le CV du candidat et choisissez 2 questions par compétence prioritaire du brief. Les questions génériques produisent des réponses génériques.

0.51

VALIDITÉ PRÉDICTIONNELLE STRUCTURÉE

2x

PLUS PRÉDICTIONNEL QUE L'ENTRETIEN LIBRE

-42%

RÉDUCTION DES BIAIS MESURÉS

L'entretien structuré : pourquoi ça fonctionne

Méthode STAR : Chaque question attend une réponse structurée en 4 parties :

- **Situation** — Le contexte concret et spécifique
- **Task** — La responsabilité et le rôle du candidat
- **Action** — Ce qu'il/elle a fait concrètement (pas l'équipe)
- **Result** — Le résultat mesurable et l'apprentissage

NOTE	NIVEAU	CRITÈRES D'ATTRIBUTION
1	Insuffisant	Pas d'exemple concret. Réponse vague, hypothétique ou hors sujet. Le candidat ne comprend pas la question ou donne une réponse générique.
2	Basique	Exemple fourni mais incomplet. Peu de détail sur l'action personnelle (utilise "nous" au lieu de "je"). Résultat non mesurable. Structure STAR partiellement respectée.
3	Correct	Exemple pertinent et récent. Méthode STAR respectée. Résultat mentionné avec un indicateur. Action personnelle identifiable. Niveau attendu pour le poste.
4	Bon	Exemple impactant avec contexte complexe. Actions détaillées, autonomes et réfléchies. Résultat chiffré et significatif. Capacité à expliquer le raisonnement derrière les choix.
5	Excellent	Exemple remarquable avec impact business fort. Réflexion sur les apprentissages et la transposition. Innovation dans l'approche. Leadership naturel. Dépasse les attentes du poste.

EXEMPLE PRÉ-REMPI

Exemple de réponse Q3 « Décrivez une décision difficile »

Comparaison de deux réponses pour la même question, avec la note attendue.

- **Niveau 2 (À développer)** : « J'ai dû refuser une demande client. » — Réponse vague, pas de contexte, pas d'action personnelle, pas de résultat mesurable.
- **Niveau 4 (Bon)** : « Q3 2024, un client X demandait une nouvelle feature complexe (3 mois de dev). J'ai analysé l'impact (2 semaines de budget vs roadmap), proposé une alternative (1 mois de dev + monitoring), gain 30% de perf sur le parcours concerné. Décision validée par le CTO, client satisfait. » — STAR complet : Situation, Task, Action personnelle, Result chiffré.

Règle : si le candidat reste au niveau 2 après relance, notez 2. Si vous devez reformuler 3 fois, c'est un signal.

|| A. Leadership (10 questions)

#	QUESTION	NOTE /5
Q1	Décrivez une situation où vous avez dû prendre une décision difficile sans l'aval de votre hiérarchie. Quel a été le résultat ?	
Q2	Racontez un moment où vous avez dû motiver une équipe en période de forte pression ou d'incertitude. Comment avez-vous procédé ?	
Q3	Donnez un exemple de situation où vous avez dû donner un feedback négatif à un collègue ou collaborateur. Comment l'avez-vous abordé et quel a été l'impact ?	
Q4	Parlez-moi d'un projet où vous avez dû déléguer des tâches critiques. Comment avez-vous choisi à qui déléguer et comment avez-vous assuré le suivi ?	
Q5	Décrivez une situation où votre équipe n'était pas d'accord avec votre stratégie. Comment avez-vous géré cette opposition tout en maintenant la cohésion ?	
Q6	Racontez un moment où vous avez identifié un talent dans votre équipe et l'avez aidé à progresser. Quel a été l'impact sur la personne et l'équipe ?	
Q7	Donnez un exemple d'une initiative que vous avez lancée sans qu'on vous le demande. Pourquoi l'avez-vous fait et quel a été le résultat concret ?	
Q8	Parlez-moi d'un échec d'équipe dont vous étiez responsable. Qu'avez-vous appris et qu'avez-vous changé dans votre management ensuite ?	
Q9	Décrivez comment vous avez géré un conflit entre deux membres de votre équipe. Quelle approche avez-vous adoptée et quel a été le dénouement ?	
Q10	Racontez une situation où vous avez dû défendre les intérêts de votre équipe face à la direction ou un autre département. Comment avez-vous argumenté ?	

|| B. Problem-solving (10 questions)

#	QUESTION	NOTE /5
Q11	Décrivez un problème complexe que vous avez résolu récemment. Quelle méthode avez-vous utilisée pour l'analyser et quels outils avez-vous mobilisés ?	
Q12	Racontez une situation où vous avez dû trouver une solution avec des ressources très limitées (temps, budget, équipe).	
Q13	Donnez un exemple d'un problème récurrent que vous avez définitivement résolu. Comment avez-vous identifié la cause racine plutôt que traiter les symptômes ?	
Q14	Parlez-moi d'une décision que vous avez prise avec des données incomplètes. Comment avez-vous géré l'incertitude et validé votre choix par la suite ?	
Q15	Décrivez une situation où votre première approche n'a pas fonctionné. Comment avez-vous pivoté et en combien de temps ?	
Q16	Racontez comment vous avez simplifié un processus complexe dans votre précédent poste. Quel gain mesurable avez-vous obtenu ?	
Q17	Donnez un exemple d'une situation où vous avez anticipé un problème avant qu'il ne survienne. Quels signaux avez-vous détectés ?	
Q18	Parlez-moi d'un cas où vous avez dû arbitrer entre deux solutions imparfaites. Sur quels critères vous êtes-vous appuyé pour décider ?	
Q19	Décrivez une erreur que vous avez commise et comment vous l'avez corrigée rapidement. Quel dispositif avez-vous mis en place pour éviter la récurrence ?	
Q20	Racontez une situation où vous avez utilisé des données pour challenger une décision intuitive de votre équipe ou de votre management.	

|| C. Collaboration (10 questions)

#	QUESTION	NOTE /5
Q21	Décrivez un projet réussi impliquant plusieurs équipes ou départements. Quel était votre rôle dans la coordination et comment avez-vous géré les interdépendances ?	
Q22	Racontez une situation où vous avez dû travailler avec quelqu'un dont le style de travail était très différent du vôtre. Comment avez-vous trouvé un mode de fonctionnement commun ?	
Q23	Donnez un exemple d'un moment où vous avez aidé un collègue en difficulté, même si ce n'était pas votre responsabilité directe.	
Q24	Parlez-moi d'une situation où vous avez dû convaincre un interlocuteur sceptique de rejoindre votre projet ou d'adopter votre approche.	
Q25	Décrivez comment vous avez contribué à améliorer la communication au sein d'une équipe. Quel problème avez-vous identifié et quelle solution avez-vous proposée ?	
Q26	Racontez un moment où vous avez dû intégrer les retours de multiples parties prenantes aux attentes contradictoires dans un livrable.	
Q27	Donnez un exemple d'une collaboration à distance qui a particulièrement bien fonctionné. Quels outils et pratiques avez-vous mis en place ?	
Q28	Parlez-moi d'une situation où vous avez dû partager le crédit d'un succès avec d'autres personnes ou équipes.	
Q29	Décrivez un désaccord professionnel que vous avez eu avec un pair. Comment l'avez-vous résolu de manière constructive sans affecter la relation ?	
Q30	Racontez comment vous avez intégré un nouveau membre dans votre équipe et facilité son onboarding. Qu'avez-vous fait concrètement ?	

|| D. Résultats et orientation performance (10 questions)

#	QUESTION	NOTE /5
Q31	Décrivez votre plus grande réussite professionnelle des 2 dernières années. Comment mesurez-vous cet impact et pourquoi est-ce votre plus grande fierté ?	
Q32	Racontez une situation où vous avez dépassé vos objectifs. Qu'avez-vous fait différemment par rapport à vos collègues ou à vos habitudes ?	
Q33	Donnez un exemple d'un objectif que vous n'avez pas atteint. Comment avez-vous réagi sur le moment et que feriez-vous différemment aujourd'hui ?	
Q34	Parlez-moi d'un projet où vous avez dû livrer dans un délai très serré. Comment avez-vous priorisé et qu'avez-vous sacrifié ?	
Q35	Décrivez comment vous organisez votre semaine pour maximiser votre productivité. Quels outils et méthodes utilisez-vous ?	
Q36	Racontez une situation où vous avez identifié une opportunité business que d'autres n'avaient pas vue. Comment l'avez-vous concrétisée ?	
Q37	Donnez un exemple d'un processus que vous avez amélioré et dont le gain a été mesurable (temps, argent, qualité).	
Q38	Parlez-moi de votre approche pour définir et suivre vos OKRs ou objectifs trimestriels. Donnez un exemple concret.	
Q39	Décrivez comment vous gérez les situations où les priorités changent en cours de route sans préavis.	
Q40	Racontez un moment où vous avez dû dire non à une demande pour protéger une priorité stratégique. Comment avez-vous communiqué votre décision ?	

|| E. Adaptabilité et apprentissage (10 questions)

#	QUESTION	NOTE /5
Q41	Décrivez un changement majeur dans votre entreprise (réorganisation, pivot, rachat). Comment l'avez-vous vécu et quel rôle avez-vous joué ?	
Q42	Racontez une situation où vous avez dû apprendre rapidement une compétence que vous ne maîtrisiez pas pour répondre à un besoin urgent.	
Q43	Donnez un exemple d'un feedback constructif qui a changé votre façon de travailler. Comment l'avez-vous reçu et appliqué ?	
Q44	Parlez-moi d'un moment où vous avez dû sortir de votre zone de confort professionnellement. Qu'avez-vous découvert sur vous-même ?	
Q45	Décrivez comment vous restez à jour dans votre domaine d'expertise. Quelles sont vos sources d'apprentissage et votre rythme ?	
Q46	Racontez une situation où une technologie ou un outil a rendu vos compétences obsolètes. Comment avez-vous réagi et en combien de temps ?	
Q47	Donnez un exemple d'un échec dont vous avez tiré un apprentissage clé. Comment appliquez-vous cet apprentissage aujourd'hui ?	
Q48	Parlez-moi d'un projet où les règles du jeu ont changé en cours de route. Comment avez-vous adapté votre approche et l'équipe ?	
Q49	Décrivez comment vous gérez le stress et l'ambiguïté au quotidien. Donnez un exemple récent de situation ambiguë.	
Q50	Racontez une situation où vous avez dû remettre en question vos propres convictions professionnelles suite à une expérience. Qu'avez-vous changé ?	

|| F. Questions spécifiques Sales (BDR, AE, CSM, VP Sales)

#	QUESTION	NOTE /5
S1	Décrivez votre plus gros deal signé : contexte, cycle, objections principales, tactique de closing. Quel ACV / MRR ?	
S2	Racontez une perte de deal à la dernière étape. Quelle cause racine, et qu'avez-vous changé sur les deals suivants ?	
S3	Donnez un exemple de qualification avec MEDDIC/MEDDPICC/SPIN. Sur le dernier deal : quels leviers manquaient, et comment avez-vous réagi ?	
S4	Parlez-moi de votre quota des 4 derniers trimestres (atteint, dépassé, raté). Comment construisez-vous votre pipeline pour sécuriser le Q+1 ?	
S5	Décrivez une objection "pricing" forte d'un acheteur économique. Comment l'avez-vous retournée sans remise ?	
S6	Racontez une prospection outbound qui a converti. Nombre de touches, canaux utilisés, angle d'accroche — montrez-moi la séquence exacte.	

|| G. Questions spécifiques Tech (Dev, Lead, Staff, Engineering Manager)

#	QUESTION	NOTE /5
T1	Décrivez l'architecture d'un système que vous avez construit de zéro. Quels trade-offs avez-vous faits et pourquoi (scale, coût, time-to-market) ?	
T2	Racontez une décision technique que vous regrettez. Quel signal avez-vous manqué et comment la reprendriez-vous aujourd'hui ?	
T3	Donnez un exemple d'un incident production dont vous étiez responsable. MTTR, cause racine, post-mortem : comment avez-vous piloté la résolution ?	
T4	Parlez-moi d'une review de code marquante que vous avez faite (donnée ou reçue). Quel impact sur la qualité ou la relation ?	
T5	Décrivez un refacto risqué que vous avez mené. Comment avez-vous géré la migration sans bloquer les features business ?	
T6	Racontez comment vous avez réduit le temps de build, la latence API ou les coûts infra sur un projet. Chiffres avant/après ?	

|| H. Questions spécifiques Product (PM, Senior PM, Head of Product)

#	QUESTION	NOTE /5
P1	Décrivez une feature que vous avez tuée après lancement. Sur quels signaux vous êtes-vous appuyé et combien de temps avez-vous laissé avant la décision ?	
P2	Racontez une découverte utilisateur qui a radicalement changé votre roadmap. Quel protocole de recherche, et combien d'utilisateurs interviewés ?	
P3	Donnez un exemple d'arbitrage entre dette technique et delivery de features. Comment avez-vous convaincu engineering et business ?	
P4	Parlez-moi d'une métrique North Star que vous avez définie ou challengée. Pourquoi celle-ci, et quels pièges avez-vous évités ?	
P5	Décrivez un A/B test décisif. Hypothèse, durée, volume, résultat contre-intuitif ?	
P6	Racontez un désaccord entre vous et un ingénieur senior sur une spec. Comment avez-vous tranché ?	

|| I. Questions spécifiques Marketing / Growth (Growth, Content, Brand, CMO)

#	QUESTION	NOTE /5
M1	Décrivez un canal d'acquisition que vous avez ouvert de zéro. CAC, payback, volume atteint à 6 mois ?	
M2	Racontez une campagne qui a échoué sur vos KPIs. Quelle leçon, et qu'avez-vous arrêté de faire ensuite ?	
M3	Donnez un exemple d'expérimentation growth avec ICE/RICE. Hypothèse, itération, scale-up ou kill ?	
M4	Parlez-moi d'un positionnement ou d'un messaging que vous avez revu. Quel signal terrain a déclenché le changement ?	
M5	Décrivez votre stack martech idéale pour un SaaS à [taille cible]. Quels outils obligatoires vs optionnels, et pourquoi ?	
M6	Racontez comment vous avez aligné marketing et sales (SLA, lead scoring, meetings). Quel résultat concret ?	

J. Questions spécifiques Management (People Lead, Head of, VP)

#	QUESTION	NOTE /5
N1	Décrivez une embauche ratée que vous avez faite. Quel signal de screening avez-vous manqué, et qu'avez-vous changé dans votre process ensuite ?	
N2	Racontez un départ de membre performant que vous avez évité (ou pas). Quelle conversation, quels ajustements ?	
N3	Donnez un exemple d'un PIP (plan d'amélioration) mené jusqu'au bout. Résultat (remontée ou sortie) et impact équipe ?	
N4	Parlez-moi de la dernière fois que vous avez restructuré votre équipe. Pourquoi, comment annoncé, quel impact à 3 mois ?	
N5	Décrivez votre rythme de 1:1. Format, fréquence, et quel signal vous amène à l'adapter ?	
N6	Racontez comment vous êtes passé d'IC à manager (ou de manager à manager de managers). Qu'avez-vous dû désapprendre ?	

Mode d'emploi par métier : combinez **4 questions transversales** (sections A-E) + **2 à 3 questions métier** (sections F-J) pour un entretien d'1h. Les questions métier remplacent le "test technique oral" classique et produisent des signaux plus fiables que des puzzles abstraits.

Fiche d'évaluation par entretien

COMPÉTENCE	QUESTIONS POSÉES	NOTE /5	COMMENTAIRE / VERBATIM CLÉ
Leadership	Q__ et Q__		
Problem-solving	Q__ et Q__		
Collaboration	Q__ et Q__		
Résultats	Q__ et Q__		
Adaptabilité	Q__ et Q__		
Expertise métier	Q__ et Q__ (section F-J)		
Score moyen		__ /5	

Rappel légal : En France, les questions sur la situation familiale, la religion, l'origine, l'état de santé, la grossesse, les opinions politiques ou syndicales sont interdites en entretien (art. L1132-1 du Code du travail). Ces questions constituent une discrimination à l'embauche passible de sanctions pénales.

Bonnes pratiques :

- Sélectionnez 6 à 8 questions par entretien (2 par compétence clé du poste)
- Posez les mêmes questions à tous les candidats pour un même poste
- Notez pendant l'entretien, pas après (le biais de mémoire altère 25% des évaluations)
- Calibrez les notes en debrief avec les autres évaluateurs
- Privilégiez les exemples concrets aux réponses hypothétiques ("J'ai fait" vs "Je ferais")
- Si le candidat reste vague, relancez : "Pouvez-vous me donner un exemple précis ?"

CONTINUER AVEC

TEMPLATE


Scorecard d'évaluation

TEMPLATE

Brief de poste complet

GUIDE

Recrutement inclusif

 **Version interactive** : Pour utiliser ce guide en mode collaboratif, dupliquez-le dans Notion, Google Docs ou Airtable. [Demandez la version Notion prête à l'emploi](#) lors de votre diagnostic gratuit.

ROCKET4RPO

rocket4rpo.com · v1.0 · Édition Avril 2026 · Dernière mise à jour 2026-04-19

Données issues de 200+ recrutements réalisés

© 2026 Rocket4RPO · Tous droits réservés · [Mentions légales](#) · [Confidentialité](#)