

ROCKET RPO

◆ TEMPLATE

Scorecard de recrutement

Grille d'évaluation structurée pour noter chaque candidat de manière objective. Inclut scoring rubric détaillé, section culture fit et guide d'interprétation.

2x

MEILLEURE PRÉDICTION

-42%

RÉDUCTION DES BIAIS


+35%


RÉTENTION À 12 MOIS

MODE D'EMPLOI

 **Comment utiliser ce template**

- 1** Remplissez la scorecard **pendant** ou dans les 2h après l'entretien (le biais de mémoire altère 25% des notes au-delà de 24h)
- 2** Notez chaque critère de 1 à 5 en vous appuyant strictement sur le rubric (page suivante)
- 3** Comparez les scores pondérés entre candidats pour objectiver la décision — évitez le « feeling »

 **Remplissage** : 15-20 min

 **Pour qui** : Hiring Manager + équipe d'évaluateurs

 **Format** : Imprimable / Adaptable



À faire avant l'entretien : calibrez les critères et les poids avec le hiring manager. Tous les évaluateurs doivent utiliser la même grille pour un même poste, sinon la comparaison des scores ne veut rien dire.

2x

MEILLEURE PRÉDICTION DE PERFORMANCE

-42%

RÉDUCTION DES BIAIS

+35%

AMÉLIORATION RÉTENTION 12 MOIS

|| Pourquoi utiliser une scorecard ?

L'entretien non structuré est l'un des pires prédicteurs de performance (validité prédictive de 0.20 selon Schmidt & Hunter). La scorecard standardise l'évaluation et réduit les biais cognitifs de 42%.

Mode d'emploi : Remplissez cette scorecard après chaque entretien. Notez chaque critère de 1 à 5 en vous référant au rubric de notation ci-dessous. Comparez les scores entre candidats pour une décision objective. Partagez-la avec l'équipe pour aligner les évaluations.

Informations candidat

Nom du candidat	
Poste visé	
Date de l'entretien	
Évaluateur	
Type d'entretien	<input type="checkbox"/> Screening <input type="checkbox"/> Manager <input type="checkbox"/> Équipe <input type="checkbox"/> Final

Rubric de notation détaillé

NOTE	NIVEAU	DESCRIPTION	INDICATEURS
1	Insuffisant	Ne répond pas aux attentes minimales du poste	Pas d'exemple concret, réponse vague, hors sujet, compétence absente
2	À développer	Compétence présente mais nettement en dessous du niveau requis	Exemple fourni mais incomplet, peu de détail sur l'action personnelle, résultat non mesurable
3	Conforme	Répond aux attentes du poste de manière satisfaisante	Exemple pertinent, méthode STAR respectée, résultat mentionné, compétence démontrée
4	Solide	Dépasse les attentes avec des preuves tangibles d'impact	Exemple impactant, actions détaillées et autonomes, résultat chiffré, transférabilité démontrée
5	Exceptionnel	Performance remarquable, apportera une valeur ajoutée supérieure	Exemple remarquable avec impact business, réflexion sur les apprentissages, capacité d'innovation, leadership naturel

A. Compétences techniques (poids x2)

CRITÈRE	1	2	3	4	5	COMMENTAIRE
Maîtrise des outils et technologies requis						
Expertise métier / connaissance du domaine						
Capacité à résoudre des problèmes complexes						
Qualité et impact des réalisations passées						
Capacité d'apprentissage et veille technique						

B. Soft skills (poids x1.5)

CRITÈRE	1	2	3	4	5	COMMENTAIRE
Communication orale (clarté, structure, écoute)						
Esprit d'équipe et collaboration						
Capacité d'adaptation et résilience						
Leadership et prise d'initiative						
Gestion du stress et des priorités						

C. Culture fit (poids x1.5)

Évaluer le culture fit : Le culture fit ne signifie pas recruter des clones. Il s'agit de vérifier l'alignement sur les valeurs fondamentales et le mode de fonctionnement, tout en valorisant la diversité des profils et des perspectives.

CRITÈRE	1	2	3	4	5	COMMENTAIRE
Alignement avec les valeurs de l'entreprise						
Compatibilité avec le mode de travail (remote, agile, etc.)						
Vision long terme et ambitions compatibles						
Style de management attendu vs préférences du candidat						
Apport en diversité de perspective et d'expérience						

D. Motivation et projection (poids x1)

CRITÈRE	1	2	3	4	5	COMMENTAIRE
Intérêt authentique pour le poste et les missions						
Connaissance de l'entreprise et du marché						
Projection concrète dans le rôle à 6-12 mois						
Raisons de quitter le poste actuel (cohérentes et positives)						

EXEMPLE PRÉ-REMPLI

Exemple : Scorecard remplie — John Doe / Lead Developer

Synthèse d'une scorecard type après entretien manager + cas pratique.

- **A. Compétences techniques (x2) : 4.2/5** — Backend 5/5, System Design 4/5, résolution problèmes 4/5, impact réalisations 4/5, veille 4/5
- **B. Soft skills (x1.5) : 4.5/5** — Communication 5/5, Leadership 4/5, adaptabilité 5/5, stress 4/5, collaboration 4/5
- **C. Culture fit (x1.5) : 4/5** — alignement valeurs 4/5, remote 4/5, diversité perspective 4/5
- **D. Motivation (x1) : 4.5/5** — intérêt authentique, projection claire à 12 mois, raison départ cohérente

Score pondéré global : 4.31/5 → Top tier · Décision : OFFRE sous 48h.

|| Synthèse et scoring

```
Score pondéré = [ (Moy. Techniques × 2) + (Moy. Soft skills × 1.5) + (Moy. Culture fit × 1.5) + (Moy. Motivation × 1) ] ÷ 6
```

SECTION	MOYENNE BRUTE (/5)	POIDS	SCORE PONDÉRÉ
A. Compétences techniques	__ /5	x2	
B. Soft skills	__ /5	x1.5	
C. Culture fit	__ /5	x1.5	
D. Motivation	__ /5	x1	
Score global pondéré			__ /5

Grille d'interprétation

SCORE GLOBAL	INTERPRÉTATION	ACTION RECOMMANDÉE
4.5 - 5.0	Candidat exceptionnel	Faire une offre rapidement (sous 48h), risque de perte élevé
3.8 - 4.4	Très bon candidat	Poursuivre le process, positionner en priorité dans la shortlist
3.0 - 3.7	Candidat conforme	Poursuivre si le vivier est limité, approfondir les zones à risque
2.0 - 2.9	En dessous des attentes	Ne pas poursuivre, sauf si le critère faible est non éliminatoire
1.0 - 1.9	Non adapté au poste	Refus, envoyer un feedback constructif

Red flags et signaux positifs

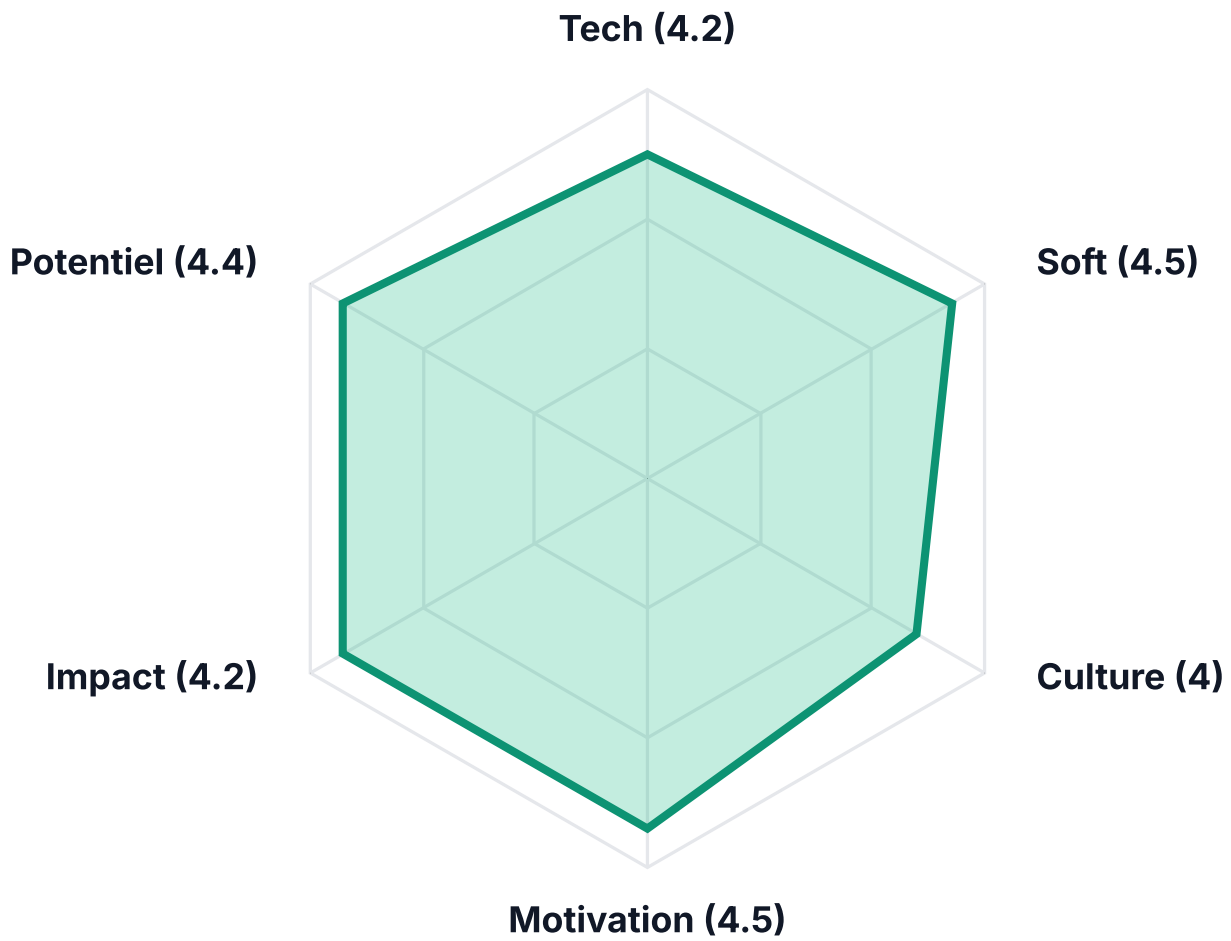
RED FLAGS (ALERTES)	SIGNAUX POSITIFS
Incapacité à donner des exemples concrets	Exemples chiffrés avec impact mesurable
Critique systématique des anciens employeurs	Réflexion sur les apprentissages tirés des échecs
Réponses vagues sur les raisons de départ	Vision claire de la prochaine étape de carrière
Manque de curiosité sur le poste et l'entreprise	Questions pertinentes sur la stratégie et les défis
Incohérences entre le CV et les réponses	Cohérence entre parcours, motivations et projet
Prétentions salariales décalées du marché (>20%)	Flexibilité sur le package si le projet est motivant

Décision finale

Score global pondéré	__ / 5
Recommandation	<input type="checkbox"/> Offre immédiate <input type="checkbox"/> Retenu (shortlist) <input type="checkbox"/> En attente <input type="checkbox"/> Non retenu
Points forts	
Points de vigilance	
Questions pour le prochain entretien	
Commentaire global	

Rappel : Remplissez la scorecard pendant ou immédiatement après l'entretien (sous 2h maximum). Le biais de mémoire altère les évaluations de 25% au-delà de 24h. Utilisez les mêmes critères pour tous les candidats

VISUALISATION — RADAR D'ÉVALUATION (EXEMPLE CANDIDAT "TOP TIER")



Échelle 0-5. Un profil équilibré sur les 4 axes prédit mieux la réussite qu'un profil "pic" déséquilibré.

Besoin de scorecards sur-mesure par poste ?

Nos TA Specialists construisent vos scorecards calibrées et entraînent vos hiring managers.

Discuter de votre besoin → (<https://rocket4rpo.com/rdv>)

 CONTINUER AVEC

TEMPLATE


Brief de poste complet

GUIDE

50 questions d'entretien
structuré

CHECKLIST

Prise de références

 **Version interactive** : Pour utiliser ce template 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](#)