

Des questions qu'on peut vous poser

Les 20 questions les plus courantes pour préparer son entretien d'embauche –

Régis Delanoë

<https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/conseils-candidature/entretien-embauche/detail/article/les-20-questions-les-plus-courantes-en-entretien-dembauche.html>



Pour vous aider à réussir votre entretien d'embauche, nous avons interrogé 4 recruteurs sur les questions les plus courantes en entretien de recrutement. Vous aurez ainsi toutes les astuces pour bien y répondre.

1. 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. »

2. 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.

3. 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. »

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

« 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. »

5. 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... 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. Il peut s'agir de retours vécus dans un contexte professionnel mais aussi personnel. »

6. Quels résultats avez-vous obtenus 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. »

Des questions qu'on peut vous poser

7. 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. »

8. 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. »

9. Quelle est la critique la plus constructive qu'on a 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. »

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

« C'est une réplique 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. »

11. 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. »

12. 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. ».

13. 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 par exemple, on va plutôt avoir tendance à chercher des candidats qui semblent apprécier de pouvoir travailler en autonomie. ».

14. Quels sont vos axes d'amélioration ?

Il s'agit là d'une déclinaison de la question 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.

15. 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... La réponse nous permettra aussi de donner des informations précieuses au manager de la personne recrutée, pour qu'il puisse mieux cerner sa personnalité. »

16. 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.

17. Quelles sont vos prétentions salariales ?

Des questions qu'on peut vous poser

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

18. 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. »

19. 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. »

20. 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. »

Des questions qu'on peut vous poser

7 questions pièges posées par les recruteurs en entretien d'embauche (et comment y répondre)

Par Thomas | Publié le 27/11/2018

De nombreux recruteurs posent des questions pièges en entretien d'embauche. En voici 7 et autant de conseils pour y répondre de manière habile.



“Was the interview too early for you?”

Quels sont vos défauts / vos points faibles ?

Répondre à cette question n'est pas chose aisée. Le but du recruteur est de mieux comprendre votre personnalité. Vous devez faire preuve d'équilibre : répondre avec franchise tout en évitant de vous tirer une balle dans le pied. Préparez-vous à cette question et évitez d'apporter une réponse trop directe.

Quelles sont vos qualités ?

A contrario, la plupart des recruteurs vont vous demander quelles sont vos qualités. Là aussi, il est important de doser sa réponse. Évitez d'être trop direct et pensez aux versants négatifs de vos qualités. Vous êtes autonome ? C'est bien. Mais trop insister sur cette "qualité" peut laisser penser que vous êtes ingérable. Il est important d'accorder ses qualités avec les caractéristiques de son métier et du poste convoité.

Quelle est la réponse ultime ? 42 ?

Si vous ne le savez pas, cette question peut être déconcertante. De temps en temps, certains recruteurs posent ce type de question étrange en entretien d'embauche. [Google était d'ailleurs réputé pour ses questions bizarres](#), avant que l'entreprise ne décide de passer à autre chose. Le recruteur vous teste pour voir comment vous réagissez face à une situation inattendue, il cherche à vous déstabiliser. Dans ce cas, restez calme. Tentez de trouver une parade : répondez par l'humour ou retournez la question sans y répondre.

Parlez-moi de vous...

C'est la porte ouverte à toutes les fenêtres. Le recruteur sera particulièrement attentif aux points qui sont les plus importants pour vous. Évitez donc de commencer par vanter votre capacité "à tenir longtemps debout en soirée" et insistez sur les aspects positifs de votre vie personnelle : sport, projets, engagement associatif... Le mieux : montrer, grâce à vos activités personnelles, votre capacité à exercer le poste pour lequel vous avez postulé.

Pourquoi avez-vous démissionné ?

Des questions qu'on peut vous poser

C'est la question piège par excellence : évitez de répondre "parce que je ne supportais plus la pression", "parce que mon chef était un incapable", ou "parce que je ne me voyais pas rester 6 mois dans la même entreprise". 2 mots d'ordre : ne dénigrez pas votre ancienne boîte et évitez de dévoiler des éléments qui pourraient prouver votre inadéquation avec le poste convoité.

Où vous voyez-vous dans 5 ans ?

"À ta place" ! Si cette question doit vous permettre de prouver que votre projet professionnel est réfléchi, elle ne doit pas vous pousser à dévoiler trop (ou trop peu) d'ambition. Comme toujours, restez cohérent et mesuré. Et renseignez-vous en amont : si l'entreprise applique un plan de carrière défini pour votre poste, répondez en fonction de ce dernier.

Vous avez des questions ?

"C'est payé combien ?" Si la question de la rémunération n'a pas été évoquée jusqu'alors, profiter de cette occasion pour poser la question n'est pas interdit. Mais ne soyez pas trop direct, et pensez à évoquer aussi (et d'abord) les aspects non-financiers. Se renseigner sur les RTT c'est normal, mais ça ne doit pas être votre préoccupation N°1 quand vous postulez. Ou tout du moins, ce n'est pas l'impression que vous devez donner au recruteur ;)

Des questions qu'on peut vous poser

Entretien d'embauche : la réponse parfaite aux 10 questions piège

Par Guirec Gombert | Publié le 14/06/2018

Vous ne savez jamais que répondre au recruteur lorsqu'il vous demande « quels sont vos points faibles ? » ou « combien de fois par jour les aiguilles d'une montre se chevauchent-elle ? » (véridique !). Tout le monde est déjà passé par ce moment d'hésitation où il est possible de briller comme de paniquer. Voici quelques exemples de réponses idéales aux questions les plus délicates, susceptibles d'être posées lors de votre prochain entretien d'embauche.



Avant toute chose, il est bon de rappeler que *"l'entretien de recrutement demeure un passage obligé pour tous les candidats à un poste. Bien souvent, il est jalonné de questions susceptibles de mettre à rude épreuve les capacités de raisonnement et de communication du candidat"* explique Fabrice Coudray, Directeur chez Robert Half International France. Ainsi, loin de vouloir piéger pour piéger, c'est avant tout l'occasion pour le recruteur de tester votre répartie, votre motivation et votre écoute.

1. Parlez-moi de vous ?

Souvent posée en début d'entretien, cette question déroute bien des candidats. Pourquoi ? Pour la simple raison qu'elle est tellement vaste qu'il est souvent difficile de savoir si le recruteur cherche à engager la conversation ou à connaître les grands traits du parcours professionnel présenté. Dans ce cas, il est plus sûr de s'en tenir à ses compétences professionnelles et à ses connaissances.

La réponse idéale devra être concise, mais contenir suffisamment d'informations sur son expérience et ses aptitudes, notamment celles en lien avec le poste à pourvoir, pour que le recruteur puisse cerner ce que le postulant pourrait apporter à l'entreprise. Une réponse trop vague dépourvue d'exemples concrets pourrait amener l'employeur potentiel à se demander si le candidat correspond bien au profil recherché. Le recruteur a avant tout besoin d'être rassuré, avec un discours clair et fluide et une réponse concise, telle que : *"J'ai exercé ma carrière en entreprises puis dans le conseil. J'ai toujours été attiré par la culture de la réussite combinée à une prise de risques intelligemment calculée. Je suis offensif et curieux. Comme mon relationnel est aisé, je suis rapidement devenu manager, une mission (le management, ndlr) qui me tient particulièrement à cœur."*

2. En quoi le poste à pourvoir vous intéresse-t-il ?

En posant cette question, le recruteur cherche à s'assurer que la démarche de son candidat ne s'inscrit pas dans le court terme. Il recherche des personnes motivées par le poste à pourvoir et par la société qui le propose. Par conséquent, il s'agit de faire comprendre dans la réponse que l'on s'est donné les moyens de mieux connaître l'entreprise avant de se présenter à l'entretien - c'est le préalable minimum - et que ses compétences correspondent bien à celles qu'exige le poste considéré. Il est opportun alors de montrer que l'on est sélectif dans sa recherche d'emploi.

Une stratégie complémentaire pour répondre à cette question ? Celle "d'ouvrir" le sujet en expliquant à son interlocuteur que l'on s'intéresse non seulement à l'entreprise et au contenu du poste, mais aussi à ses produits, à ses hommes, à sa culture d'entreprise, à l'évolution de la fonction visée à 1, 2 et 3 ans... Dans cette démarche, le(la) candidat(e) sera ainsi amené(e) à poser des questions au recruteur, prouvant ainsi son réel intérêt. Sans oublier également d'expliquer que ses réalisations et expériences passées correspondent à la

Des questions qu'on peut vous poser

fonction, ni de souligner que, de son côté, le poste et ses évolutions futures permettront au candidat de déployer ses compétences.



3. Quel est votre principal défaut ?

En règle générale, les demandeurs d'emploi cherchent à déguiser un point positif en point négatif. "*Je suis un bourreau de travail*", "*je suis trop perfectionniste*" sont parmi les exemples les plus classiques. Mauvaise stratégie : ce type de réponses peut donner l'impression d'avoir été préparée à l'avance et sonne souvent faux... Une stratégie possible pour répondre au mieux à cette question ? Parler plutôt de ses "points de vigilance" ou ses "points d'amélioration", telles que des carences techniques et/ou relationnelles sur lesquelles on cherche à se perfectionner. Il s'agit là de faire une autocritique honnête et d'expliquer en toute humilité comment l'on travaille sur ces points pour les améliorer, ce qui montre une capacité de rebond ! Par ailleurs, n'hésitez pas à souligner que vous avez su tirer des leçons des difficultés rencontrées auparavant.

À l'inverse, ne vous lancez pas dans un inventaire exhaustif de vos défauts, vous passeriez pour un candidat à problèmes. A ce moment de l'échange, pensez à manier l'humour et l'autodérision, voire la provocation avec parcimonie.

4. Pourquoi devrais-je vous choisir plutôt qu'un autre candidat ?

Si le recruteur vous pose cette question, c'est que vous êtes déjà bien positionné parmi les candidats susceptibles de correspondre au poste. Il cherche à valider votre bonne compréhension des missions et des enjeux qui vous attendent. Insistez sur votre capacité à vous adapter, et mettez en avant votre personnalité caméléon qui vous a toujours permis de vous adapter aux nouvelles situations, aux nouveaux challenges. Le recruteur attend du concret de votre part, c'est pourquoi vous devez reprendre le texte de l'annonce avant l'entretien et trouver une réponse pour chacune des qualités ou compétences ou connaissances demandées, tout en étant factuel et en illustrant vos propos par des résultats, des projets et des réalisations concrètes.

Seul écueil à éviter : pécher par excès de confiance. Même si on ne doute pas de vos compétences et de vos capacités, vous ne devez pas "en faire trop", au risque de passer pour un charlatan. Inversement, ne tomber pas dans le pathos en tentant d'émouvoir votre auditoire avec des arguments personnels, aussi justifiés soient-ils, et en implorant le recruteur de vous donner le poste car vous en avez besoin.

5. Comment expliquez-vous votre longue période sans emploi ?

N'essayez pas de dissimuler les périodes d'inactivité sur votre CV en "trafiquant" les dates. L'entreprise auprès de laquelle vous postulez risque fort de le remarquer et vous passeriez pour une personne malhonnête. Expliquez plutôt pourquoi vous n'avez pas été retenu lors de vos précédents entretiens, valorisez les démarches effectuées, les points sur lesquels vous avez travaillé... L'entretien d'embauche est justement le moment idéal pour faire toute la lumière sur ces périodes d'inactivité et tourner la question à votre avantage en montrant que vous restez actif et positif face aux difficultés. Des qualités humaines appréciées des recruteurs.

6. Quelles sont vos prétentions salariales ?

Si cette question n'est pas réellement un "piège", elle est toutefois redoutée par la majorité des candidats. Tentation de se sous-évaluer, peur de négocier, ne pas prendre en compte les avantages annexes, etc. Les erreurs et les écueils peuvent coûter un poste et les attentes des recruteurs en matière de négociations ne sont pas forcément ce que vous supposiez. Indiquez franchement votre salaire fixe actuel ou celui de votre poste précédent. Pour ceux que cela concerne, mentionnez également le montant de votre part variable, sans oublier les

Des questions qu'on peut vous poser

avantages type télétravail, flexibilité, titres-restaurant... N'hésitez pas à déclarer que vous ne descendrez pas en-deçà de X euros, du fait du marché, de vos compétences, de votre expérience et de votre profil (à adapter selon chaque candidat et chaque offre d'emploi). En revanche, ne tentez pas de gonfler votre salaire, au risque de vous trouver au-dessus des prix du marché et de braquer le recruteur qui se fera une mauvaise opinion de vous.



7. Combien de fois par jour les aiguilles d'une montre se chevauchent-elles ?

Face à ce type de questions déconcertantes, un seul mot d'ordre : ne pas se laisser envahir par le stress. Le recruteur cherche simplement à tester le sens de l'analyse critique, et attend avant tout une réponse sincère et construite. Selon l'interlocuteur rencontré dans l'entreprise, on pourra jouer sur l'humour ou retourner la question sans y répondre en disant par exemple, *"Le temps n'est pas une obsession. Je ne regarde pas assez ma montre pour le savoir car je ne m'ennuie jamais."*

En tout état de cause, il s'agit de prendre le temps d'analyser le problème, sans crainte de penser tout haut pour formuler une réponse logique. Même si l'on se trompe, les capacités de raisonnement qui transparaîtront pourront faire bonne impression sur le recruteur... *"Dans ce cas, c'est la capacité d'improvisation qui est testée car celle-ci est souvent précieuse dans un contexte professionnel..."*, souligne Fabrice Coudray.

8. Où vous voyez-vous dans 5 ans ?

C'est une vraie question piège car il faut à la fois paraître ambitieux, mais aussi terre à terre, humble, et rester cohérent dans vos propos par rapport au poste que vous visez le jour de l'entretien. Il ne faut pas non plus donner au recruteur l'impression que vous allez le quitter au bout de 6 mois !

Fabrice Coudray de chez Robert Half International conseille de « sortir des sentiers battus » en évoquant votre parcours professionnel et votre carrière *« comme la courbe de vie d'un produit. 2 ans « to learn », donc pour apprendre et contribuer au développement de l'entreprise. 2 ans « to make » autrement dit pour capitaliser sur ce que vous avez appris. Et ensuite, vous verrez s'il est possible d'évoluer aussi bien verticalement dans l'entreprise que de manière plus transverse. Ne vous bloquez pas en fermant des portes inutilement. Mais dites bien que sans perspective au bout de 4 ans, vous aviserez »*.

9. Avez-vous des questions ?

La bonne stratégie ici est de poser quelques question(s) ciblée(s) au recruteur, véritable signe d'intérêt pour le poste à pourvoir. A savoir des questions, par exemple, sur la culture d'entreprise, sur les critères choisis pour juger le collaborateur durant la période d'essai, le principal écueil du poste... Et pourquoi ne pas demander également au manager rencontré les raisons qui l'ont poussé à rejoindre l'entreprise ?

Pour se préparer à cette question, un mot d'ordre avant l'entretien : penser à 10 choses que l'on aimerait savoir à propos de l'entreprise et sur des aspects de la fonction qui paraissent "obscur". Il sera ainsi plus facile de demander : *"Qui sera mon responsable ? Quel est son parcours ?"* ou *"Que pensez-vous de l'acquisition de la société X par le principal concurrent de votre entreprise ?"*. Il est bien sûr possible que des réponses à certaines de ces questions aient été apportées au cours de l'entretien, mais il y aura aussi de fortes chances qu'il en reste quelques-unes à poser à la fin.

Une autre consigne ? Attention aux questions qui sont en revanche à différer... Il est totalement inutile et même risqué de chercher à obtenir dans l'immédiat des informations sur le salaire, les avantages ou les congés proposés avant qu'une proposition d'embauche n'ait été faite. Dans le cas contraire, le recruteur risque de croire que seuls ces éléments intéressent le candidat.

"Les entretiens constituent une étape nécessaire du processus de recrutement, mais ne doivent pas vous intimider pour autant. Il est essentiel de se préparer à l'avance à certains

Des questions qu'on peut vous poser

casse-tête et de penser à demander un temps de réflexion pour répondre aux questions les plus épineuses. Rester calme et posé(e) en situation de stress ne fera que mettre en valeur votre professionnalisme tout en vous différenciant des autres candidats", ajoute Fabrice Coudray.



10. Savez-vous dire non ?

Dire non n'est pas aisé. Souvent, c'est une question de ton : trop brutal, trop sec, trop mielleux ! Savoir dire non devrait, au contraire, signifier que vous respectez votre interlocuteur. Vous lui indiquez ainsi que vous n'avez pas le temps de répondre à sa demande mais avec amabilité, gentillesse et bienveillance. Il est difficile de dire non car on craint de ne pas faire plaisir mais dire oui et ne pas aller au bout de son engagement est bien pire. Il faut accepter que votre non puisse créer un conflit ou, au minimum, entraîne une discussion. Quand vous dites non, votre interlocuteur attend en effet une explication. Il faut justifier son non et surtout l'assumer ! Dire non est le signe que vous êtes une personne de conviction, qui fait des choix, tranche et assume ses décisions. Une personnalité pas soumise mais qui est à l'écoute des autres. Dire non, c'est aussi montrer que vous savez prioriser vos tâches. Dire non, ça n'est pas refusé de travailler, c'est refusé de mal faire. Dire non n'est pas une fin en soi, c'est un oui mais plus tard...

Des questions qu'on peut vous poser

Entretien d'embauche : 8 questions illégales

Mathilde Hardy

Lors d'un entretien d'embauche, les candidats répondent parfois à des questions personnelles voire indiscretes posées par les recruteurs. Vie de famille, lieu de vie, signe astrologique... Des demandes farfelues ? Elles sont surtout illégales. Le candidat bénéficie d'une certaine protection durant le processus de recrutement, notamment en matière de respect de la vie privée et le recruteur ne bénéficie pas d'une totale liberté. Cadremploi fait le tour pour vous des 8 questions illégales en entretien d'embauche.

Que dit la loi à propos des questions posées en entretien d'embauche ?

Les informations demandées par le recruteur au candidat lors d'un entretien d'embauche ne peuvent avoir qu'une finalité :

« *apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles* ».

Les questions posées doivent donc présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles (C. trav., art. L1221-6 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189415&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)).

À noter : les méthodes et techniques d'aide au recrutement mises en œuvre doivent être portées à la connaissance du candidat et du comité social et économique

(<https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/le-cse-quest-ce-que-cest.html>) (CSE).

Les 8 questions illégales en entretien d'embauche

Candidats, sous aucun prétexte un recruteur peut poser les questions suivantes. Recruteurs, connaissez-vous bien les questions à ne pas aborder en entretien d'embauche ?

Quel âge avez-vous ?

État de grossesse

Êtes-vous enceinte ? (Souhaitez-vous avoir dans les prochains mois un enfant ?)

Origine ethnique

De quelle nationalité d'origine êtes-vous ?

Situation matrimoniale/Orientation sexuelle

Êtes-vous mariés ?

Croyances religieuses

Êtes-vous croyant ?

Idées politiques

Qu'avez-vous voté aux dernières élections ? (Que pensez-vous de la dernière loi votée ?)

État de santé

Avez-vous des problèmes cardiaques ?

Appartenance syndicale

Avez-vous une appartenance syndicale ?

Cette liste n'est pas limitative, elle vous donne un aperçu du type de question qu'un recruteur ne doit pas poser.

Bon à savoir : le recruteur peut vous demander si vous possédez le permis de conduire si le travail proposé exige la conduite d'une voiture. À l'inverse, il ne peut pas vous demander votre nombre de points (C. trav., art. L223-7)

(<https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/le-rgpd-quest-ce-que-cest.html>). Seules les autorités administratives et les autorités judiciaires peuvent avoir accès à ces informations à caractère personnel

(<https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/le-rgpd-quest-ce-que-cest.html>).

Des questions qu'on peut vous poser

Comment réagir si une question illégale vous est posée pendant l'entretien ?

Si une question illégale vous est posée lors d'un entretien d'embauche, sachez que vous n'avez aucune obligation d'y répondre. Trois options s'offrent à vous :

- **Être malin et tentez d'éluder la question.** Vous pouvez dire par exemple : « On ne se connaît pas encore assez pour que je réponde à une question aussi personnelle ».
- **Indiquer clairement à votre interlocuteur que vous ne souhaitez pas répondre** à cette question dont la réponse ne présente aucun lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation de vos aptitudes professionnelles. « Je ne vois pas le lien entre cette question et le poste à pourvoir ». « Je ne vois pas le lien entre votre question et mes aptitudes professionnelles ».
- **Répondre à la question posée.** Dans cette hypothèse, le recruteur ne pourra pas vous écarter du processus de recrutement en se fondant sur la réponse donnée. Si tel est cas, Que faire ? Réponse dans le paragraphe ci-dessous.

Principe de non-discrimination dans le choix du candidat

L'employeur est libre de choisir le candidat qu'il souhaite. En revanche, il ne peut pas écarter quelqu'un du processus de recrutement en raison « *de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français* » (C. trav., art. L1132-1 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028650462&cIdTexte=LEGITEXT000006072050>)).

Bon à savoir : vous avez été écarté d'un processus de recrutement pour un motif discriminatoire, vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes (<https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/prud-hommes-comment-le-saisir.html>) ou le tribunal correctionnel (les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal condamnent toute discrimination à l'embauche et punissent leurs auteurs de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende).

Mathilde Hardy

Diplômée avocat, Mathilde Hardy est ensuite formée à l'édition et à la production de contenus print et web pour différents Médias. Elle rédige des articles pour Cadremploi afin d'accompagner les candidats à l'embauche et leur permettre de décrocher l'emploi de leurs rêves, mais informe aussi les cadres sur tout ce qui touche de près ou de loin au monde du travail.

En savoir plus. ([/editorial/conseils/conseils-candidature/entretien-embauche/detail/article/propositions-indecentes-tout-ce- quon-entend-en-entretien.html?](/editorial/conseils/conseils-candidature/entretien-embauche/detail/article/propositions-indecentes-tout-ce- quon-entend-en-entretien.html?utm_source=cadremploi&utm_medium=email&utm_campaign=push_edito&seen=7484e4b8307c61dfb68a95e926e647ad&seen=6#)

utm_source=cadremploi&utm_medium=email&utm_campaign=push_edito&seen=7484e4b8307c61dfb68a95e926e647ad&seen=6#)