

Grille d'évaluation de l'entretien d'embauche

Objectifs de l'activité :

Identifier les facteurs de réussite de l'entretien d'embauche

CRITERES	Insuffisant	Passable	Bien	Très bien
	1	2	3	4
Première impression (<i>politesse, tenue vestimentaire, ...</i>)				
Préparation matérielle à l'entretien (CV, LM, bloc-notes, attestation, crayon...)				
Présentation orale (<i>élocution fluide, clarté des propos...</i>)				
Communication non verbale (<i>position du corps, mouvements, attitudes, ...</i>)				
Ecoute, réactivité et dynamisme face aux questions et arguments du recruteur				
Pertinence dans les réponses supposant des recherches et une préparation à cet entretien				

Investissement lors de l'entretien pour obtenir des informations sur le poste visé (<i>organisation, responsabilité, équipe de travail, lieu, mobilité, environnement...</i>)				
Adaptabilité vis-à-vis de la technique de recrutement				
Degré de motivation du candidat pour être recruté				
Lettre de motivation				
CV				
Ressentis du recruteur vis-à-vis de l' attitude générale du candidat				
Adéquation entre le poste visé et les compétences du candidat				
TOTAL DES POINTS				
NOTE GLOBALE				

	Facteur	Niveau 1 Non qualifié	Niveau 2 En dessous des attentes	Niveau 3 Conforme aux attentes	Niveau 4 Dépasse les attentes	N
1	Contrôle émotionnel	Contrôle mal ses émotions durant l'entretien, présente des comportements inadaptés	Présente parfois des variations brusques dans l'expression de ses émotions au cours de l'entretien	Contrôle ses émotions de manière satisfaisante au cours de l'entretien	Contrôle parfaitement l'expression de ses émotions, parvient à les communiquer de manière positive durant l'entretien	
2	Résistance au stress	Ne supporte pas la pression et les situations de challenge, présente des signes d'épuisement ou de découragement	A parfois des difficultés à gérer le challenge et les situations stressantes, aura besoin d'être accompagné	Gère son stress de manière plutôt adaptée, pourra faire face aux principaux challenges du poste	Donne le meilleur de lui-même dans les situations de challenge, considère la pression comme un moteur	
3	Auto évaluation	Ne parvient pas du tout à identifier ses atouts et points de développement, possède une faible conscience de lui-même	Parvient imparfaitement à identifier ses atouts et points de développement, a besoin d'être guidé	Identifie clairement ses atouts et points de développement	Identifie parfaitement ses atouts et points de développement, présente une conscience éclairée de son propre potentiel	
4	Enthousiasme / Auto motivation	Ne présente aucune motivation pour le poste, pourrait avoir un impact négatif sur son entourage	Présente une motivation mitigée (pour certains aspects du poste seulement), aura besoin d'être régulièrement encouragé et motivé	Se montre motivé par le poste, fait preuve d'enthousiasme, parviendra à s'auto motiver correctement	Se montre très fortement motivé par le poste, considère le poste comme une véritable opportunité, témoigne d'un enthousiasme communicatif	

5	Contribution / Sens de l'initiative	S'en est tenu strictement à ce qui lui était demandé, pourrait refuser d'aller au-delà des tâches prescrites	A parfois été au-delà des tâches prescrites, pourrait contribuer ponctuellement au-delà des attentes si cela lui est demandé	A été régulièrement au-delà des tâches prescrites de sa propre initiative, n'hésitera pas à contribuer au-delà des attentes	A atteint des résultats exceptionnels, n'a pas hésité à aller au-delà des tâches prescrites, contribuera largement au-delà des attentes
6	Adaptabilité	A adopté un comportement rigide, n'a pas cherché pas à s'adapter aux évolutions qui sont survenues, perçoit le changement comme une menace	S'adapté de manière imparfaite aux évolutions ou a dû être accompagné pour y faire face, ne perçoit pas le changement comme une opportunité	Est parvenu à s'adapter seul aux évolutions auxquelles il a été confronté, considère le changement comme une opportunité	A anticipé les évolutions et s'y est parfaitement adapté, a su en tirer pleinement parti, considère le changement comme une véritable opportunité
7	Sens de l'innovation	S'en tient strictement à une approche conventionnelle, ne perçoit pas les enjeux de l'innovation	A parfois généré et proposé de nouvelles idées mais sans réelle valeur ajoutée, n'est pas parvenu à les faire adopter	A généré et proposé régulièrement de nouvelles idées dont certaines à réelle valeur ajoutée, est parvenu à en faire adopter certaines	Possède un véritable potentiel créatif, a généré et proposé régulièrement de nouvelles idées à très forte valeur ajoutée, est parvenu à en faire adopter un grand nombre
8	Conscience professionnelle	Présente peu de respect pour la hiérarchie, pour les structures, les règles, possède des principes personnels discutables	Possède une vision souple de l'engagement et de la déontologie, présente une considération mitigée pour la hiérarchie, pourrait enfreindre les règles et procédures	Se montre respectueux de la hiérarchie, des règles et des procédures, est soucieux de respecter ses engagements	Se montre respectueux de la hiérarchie, des règles et des procédures, est soucieux de respecter ses engagements, a présenté un engagement véritable vis-à-vis de la société