

# Pack entretien - Recruter un(e) comptable

Pour vous faire gagner du temps, nous avons réuni dans un seul document les deux outils essentiels à une évaluation rapide, structurée et fiable.

## Trame d'entretien (30 à 45 min)

### 1. Introduction (5 min)

- Présentez le cadre de l'entretien (durée, étapes, objectifs)
- Rappelez brièvement le contexte du poste
- Demandez au candidat de se présenter en 2-3 minutes

### 2. Parcours & expériences (10 à 15 min)

Objectifs : comprendre le niveau d'autonomie, la maîtrise des outils comptables, la rigueur et la capacité à suivre les process.

Questions suggérées :

- Sur quelles typologies d'entreprises ou de structures avez-vous déjà travaillé ?
- Quel type de comptabilité maîtrisez-vous le mieux (générale, analytique, fournisseurs, clients...) ?
- Quels outils ou logiciels utilisez-vous au quotidien ?
- Comment organisez-vous votre travail en période de clôture ?
- Quel a été le dossier ou la situation la plus complexe que vous ayez gérée récemment ?

Pensez à creuser les faits avec la méthode STAR : Situation - Tâche - Action - Résultat

### 3. Posture & soft skills (5 à 10 min)

Objectifs : explorer la rigueur, la gestion du stress, l'organisation et la capacité à collaborer.

Questions suggérées :

- Qu'est-ce qui vous motive dans la comptabilité ?
- Comment réagissez-vous face à une erreur détectée à la dernière minute ?
- Quel est votre rapport au travail en équipe (avec d'autres comptables, avec la direction, les clients internes...) ?
- Comment vous tenez-vous à jour sur les évolutions réglementaires ou fiscales ?

### 4. Projection & fit (5 à 10 min)

Objectifs : vérifier la motivation, le niveau de compréhension du poste, la capacité à s'adapter et à se projeter.

Questions suggérées :

- Qu'est-ce qui vous a donné envie de postuler ici ?
- Quelles seraient vos priorités si vous preniez ce poste demain ?
- À quoi ressemble, selon vous, une bonne collaboration avec un(e) manager ou une direction financière ?
- Comment imaginez-vous évoluer dans les prochaines années ?

## Grille d'évaluation du candidat à remplir à chaud

Critère	Note (1 à 5)	Justifications/observations
Compétences métier		
Capacité à délivrer des résultats		
Posture / Soft skills		
Fit culturel		
Capacité à se projeter		
Potentiel d'évolution		

**Moyenne :**    /5

### Décision

- Non retenu : écarté à ce stade
- Réserve / à challenger : des points à creuser ou à valider
- À poursuivre : validation pour l'étape suivante
- Coup de cœur : excellent fit à prioriser dans le process