

Pack entretien - Recruter un(e) responsable paie

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 : vérifier la maîtrise des environnements paie complexes, l'autonomie sur l'ensemble du processus, et la capacité à gérer les évolutions réglementaires.

Questions suggérées :

- Combien de bulletins traitez-vous chaque mois ? Pour quels types de populations (cadres, non cadres, multi-sites, intérim...) ?
- Quels logiciels ou SIRH avez-vous utilisés ? Lequel maîtrisez-vous le mieux ?
- Avez-vous déjà participé à une migration ou un changement d'outil paie ?
- Comment vous organisez-vous pour garantir les échéances ? Avez-vous déjà connu des retards ? Pourquoi ?
- Quelle est la dernière évolution légale ou conventionnelle que vous avez dû intégrer dans le traitement de la paie ?

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 en période de clôture, la capacité à faire preuve de pédagogie et à collaborer avec d'autres services.

Questions suggérées :

- Comment réagissez-vous en cas d'erreur de paie détectée après envoi ?
- Avec quels services collaborez-vous le plus souvent ? Comment ?
- Comment transmettez-vous une information complexe ou sensible à un collaborateur ?
- Qu'est-ce qui vous motive dans la gestion de la paie ?

4. Projection & fit (5 à 10 min)

Objectifs : valider la compréhension du poste, les motivations profondes et la capacité à s'inscrire dans la durée.

Questions suggérées :

- Qu'est-ce qui vous a donné envie de postuler ici ?
- Quelle serait votre priorité les premières semaines si vous étiez retenu(e) ?
- Qu'attendez-vous de votre manager ou de votre futur environnement de travail ?
- Comment imaginez-vous faire évoluer la fonction paie dans notre entreprise ?

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