

Pack entretien - Recruter un(e) Talent Acquisition Manager

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 le contexte du poste : volume de recrutements, types de profils, organisation RH existante, interactions avec les managers et la direction.
- Demandez au candidat de se présenter en 2-3 minutes

2. Parcours & expériences (10 à 15 min)

Objectifs : évaluer la maîtrise des processus de recrutement, la capacité à structurer, piloter et améliorer la performance.

Questions suggérées :

- Comment structurez-vous un processus de recrutement de A à Z ?
- Quels indicateurs suivez-vous pour mesurer l'efficacité du recrutement ?
- Comment travaillez-vous avec les managers opérationnels ?
- Quelle est votre approche sur les profils pénuriques ou difficiles à recruter ?
- Quels outils utilisez-vous au quotidien (ATS, sourcing, reporting) ?

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

3. Posture & soft skills (5 à 10 min)

Objectifs : comprendre la posture RH, la capacité à embarquer les parties prenantes et à représenter la fonction recrutement.

Questions suggérées :

- Comment gérez-vous la pression liée aux délais et aux enjeux business ?
- Comment arbitrez-vous entre exigence des managers et réalité du marché ?
- Avez-vous déjà managé une équipe de recruteurs ? Si oui, comment ?
- Comment garantissez-vous une expérience candidat qualitative ?
- Comment gérez-vous un désaccord avec un manager sur un profil ?

4. Projection & fit (5 à 10 min)

Objectifs : valider la motivation, la compréhension des enjeux de l'entreprise, la capacité à se projeter dans la durée.

Questions suggérées :

- Pourquoi ce poste de Talent Acquisition Manager vous intéresse-t-il ?
- Quelles seraient vos priorités dans les 3 premiers mois ?
- Comment voyez-vous l'évolution du recrutement dans les prochaines années ?
- Quel type d'environnement vous permet de donner le meilleur de vous-même ?
- Qu'attendez-vous de votre direction ou de votre DRH pour réussir ?

Grille d'évaluation du candidat à remplir à chaud

Critère	Note (1 à 5)	Justifications/observations
Expertise recrutement et sourcing		
Structuration des process		
Pilotage et indicateurs		
Posture RH et relation managers		
Management et leadership		
Expérience candidat		
Fit culturel et vision		
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