

Scalyz

Grilles d'évaluation pour entretiens techniques

Une méthode simple pour comparer vos candidats efficacement



Grilles d'évaluation pour entretiens techniques

Une méthode simple pour comparer vos candidats efficacement



Scalyz

Le recrutement technique ne devrait pas reposer sur l'intuition ou des notes dispersées.

Ces grilles vous permettent de :

- Structurer vos évaluations
- Vous concentrer sur des compétences réellement liées au poste
- Comparer les candidats de manière objective
- Réduire les biais et les erreurs de recrutement

Conçues pour les recruteurs techniques, managers et CTO, ces templates apportent de la clarté à chaque étape de vos entretiens.

Grilles d'évaluation

Informations candidat

Nom du candidat :	
Poste :	
Date :	
Interviewer(s) :	
Étape du process :	<input type="checkbox"/> Préqualification <input type="checkbox"/> Entretien technique <input type="checkbox"/> Entretien final

Grille d'évaluation principale

Échelle de notation (1 à 5) :

1 = Insuffisant | 2 = Basique | 3 = Correct | 4 = Bon | 5 = Excellent

Compétences techniques

Critère	Score (1-5)	Notes
Maîtrise des technologies clés		
Résolution de problèmes		
Architecture / System design		
Approche de débogage		
Qualité du code / bonnes pratiques		

Capacités pratiques (terrain)

Critère	Score	Notes
Capacité à gérer des cas réels		
Compréhension des contraintes production		
Maîtrise des outils (CI/CD, cloud, etc.)		
Autonomie		

Soft skills

Critère	Score	Notes
Clarté de communication		
Esprit collaboratif		
Adaptabilité		
Sens des responsabilités		

Potentiel d'évolution

Critère	Score	Notes
Capacité d'apprentissage		
Curiosité		
Alignement long terme		

Évaluation basée sur un scénario (différenciateur clé)

Scénario proposé :

(Exemple : "Un déploiement en production échoue après une mise à jour du pipeline CI")

→

Évaluation :

Critère	Score	Notes
Compréhension du problème		
Approche et méthodologie		
Prise de décision		
Gestion des compromis (trade-offs)		

Points d'alerte

-
-
-

Points forts

-
-
-

Évaluation finale

Score global : /5

Recommandation :

Strong Hire Hire No Hire Strong No Hire

Niveau de confiance :

Faible Moyen Élevé

Synthèse de l'interviewer

Feedback qualitatif (obligatoire)

(Exemple : "Solides bases techniques mais manque d'expérience sur des environnements à grande échelle. Bon potentiel avec accompagnement.")

→

Bonus

Pourquoi cette grille fait la différence

La plupart des entretiens techniques évaluent :

- des connaissances théoriques
- des réponses préparées

Résultat : des recrutements incertains et parfois déconnectés de la réalité du poste.

Cette grille change l'approche

Elle vous permet d'évaluer :

- la capacité à raisonner en conditions réelles
- la prise de décision face à des situations concrètes
- le niveau d'autonomie opérationnelle

En d'autres termes : **ce que le candidat est réellement capable de faire, pas seulement ce qu'il sait dire.**

Aller plus loin que l'entretien

Et si vous pouviez voir vos candidats en action ?

Évaluez-les dans des environnements réels grâce à des **labs immersifs**, basés sur des scénarios métier.

[Demander une Démo](#)

Scalyz