MÉTIER DE BUSINESS MANAGER

Recruter en un seul entretien : un pari risqué ?

Frédéric Le Pennec · 25 février 2025



Un recrutement en un seul entretien peut faire gagner du temps, mais il augmente aussi le risque de mauvais matching. Tout repose sur la qualité de l'évaluation, la structure de l'échange et les interlocuteurs impliqués.

Dans les ESN et sociétés de conseil, le recrutement est souvent une question de rapidité. Trouver un candidat, valider son salaire et sa disponibilité… et en 20 à 30 minutes, tout est décidé. Ce processus peut sembler efficace, mais permet-il vraiment de faire le bon choix ?

Tout dépend de la structure de l'entretien, des interlocuteurs impliqués et du niveau d'exigence du recrutement.

Les avantages d'un recrutement rapide

Un processus court peut avoir des atouts, notamment dans un marché tendu où les meilleurs profils ne restent pas disponibles longtemps.

- **Gain de temps** : Aller vite permet d'éviter de perdre des talents au profit d'une ESN concurrente.
- **Expérience candidat simplifiée** : Un recrutement fluide peut être perçu comme un atout, contrairement à un processus trop long et décourageant.
- **Validation par le client** : Beaucoup d'ESN considèrent que le test réel se fait lors de l'entretien client, l'entretien interne servant surtout à valider des critères administratifs.

Les risques d'un recrutement express

Si la rapidité est un atout, elle peut aussi se transformer en piège.

- **Une évaluation incomplète** : Beaucoup de recruteurs ne maîtrisent pas les compétences techniques qu'ils évaluent, ce qui peut aboutir à une mauvaise sélection.
- **Un turnover élevé** : Si l'entrée dans l'entreprise est trop facile, la sortie l'est aussi. Un consultant recruté sans réelle discussion sur ses attentes risque de partir rapidement.
- **Un signal négatif** pour les candidats : Un processus trop expéditif peut donner l'impression que l'ESN recrute en urgence ou manque de sélectivité.
- **Un mauvais positionnement client** : Un consultant mal évalué et mal positionné peut fragiliser la mission et la relation commerciale.

Alors, bonne ou mauvaise idée ?

Un recrutement rapide peut fonctionner si l'entretien est bien structuré et permet une réelle évaluation.

Oui, si l'échange est approfondi, qu'un expert technique valide les compétences et que les attentes du candidat sont clarifiées.

Non, si le processus se limite à une validation administrative et que le recruteur ne connaît pas le métier du candidat.

Recruter en un seul entretien peut être efficace, mais il ne doit pas être synonyme de sélection bâclée. Une approche plus rigoureuse permet d'éviter un mauvais matching et un turnover excessif.

Avez-vous déjà été recruté en un seul entretien ? Bonne ou mauvaise expérience ?