

Questions à risque en entretien : les repérer, les comprendre, les éviter

Dans un entretien, la frontière entre question pertinente et maladresse discriminante n'est pas toujours évidente. **C'est ce qui transforme chaque échange en véritable exercice d'équilibriste** : dire trop, dire mal ou poser la mauvaise question peut avoir des conséquences inattendues.

Et cela commence bien avant que l'on s'asseye en face du candidat. **En pratique, un mot échangé dans l'ascenseur ou une question apparemment anodine peut déjà vous faire franchir une ligne rouge, sans que vous ne vous en rendiez compte.**

Une fois la discussion engagée, le défi reste le même. Certaines questions, pourtant utiles pour **évaluer compétences et motivation**, peuvent, si elles sont mal formulées, créer un malaise ou tomber dans l'illégalité.

Conduire un entretien juste et centré sur l'essentiel exige donc vigilance et tact, du premier contact jusqu'au dernier échange.

Pour y parvenir, retrouvez dans ce guide tous les éléments pour :

- identifier les questions à risque ;
- comprendre pourquoi elles posent problème ;
- réorienter l'entretien pour rester centré sur les compétences, le potentiel et l'adéquation professionnelle du candidat.

Entretiens : quelles questions poser et lesquelles éviter

Exemple n°1



Ce qu'on ne peut pas dire

Participez-vous à des activités bénévoles en dehors de votre travail, qu'elles soient associatives, syndicales ou mutualistes ?



Pourquoi c'est une mauvaise idée

Ces engagements relèvent de la liberté individuelle et sont protégés par la loi. Les évoquer peut faire craindre des représailles ou une surveillance de ses engagements.



Ce qu'on cherche à évaluer

Capacité à prendre des initiatives et à contribuer à un projet.



La question à poser

Pouvez-vous me donner un exemple d'initiative que vous avez portée ou soutenue, dans un cadre personnel ou professionnel ?

Exemple n°2



Ce qu'on ne peut pas dire

La rentrée s'est bien passée pour vos enfants ?



Pourquoi c'est une mauvaise idée

La situation familiale ne préjuge ni des compétences ni de l'investissement professionnel. Cette question introduit une discrimination liée au genre ou à la parentalité.



Ce qu'on cherche à évaluer

Disponibilité, flexibilité et capacité à organiser son temps pour répondre aux exigences du poste (déplacements, horaires variables, missions ponctuelles).



La question à poser

Le poste implique des déplacements réguliers / des horaires variables. Est-ce que cela vous convient ?

Exemple n°3



Ce qu'on ne peut pas dire

Cette année, avez-vous des projets familiaux qui pourraient vous occuper ?



Pourquoi c'est une mauvaise idée

Les projets familiaux relèvent de l'intimité. Les prendre en compte revient à écarter des candidats pour des raisons liées à la parentalité, le plus souvent au détriment des femmes en âge d'avoir des enfants.



Ce qu'on cherche à évaluer

Capacité à gérer les périodes de forte activité, flexibilité et organisation des priorités.



La question à poser

*Ce rôle exige une forte disponibilité à certaines périodes.
Comment vous organisez-vous pour gérer les pics d'activité ?*

Exemple n°4



Ce qu'on ne peut pas dire

De quel pays venez-vous ? Êtes-vous français(e) d'origine ?



Pourquoi c'est une mauvaise idée

La nationalité ou l'origine n'ont aucun lien avec les compétences.
La seule vérification légitime concerne le droit à travailler légalement en France.



Ce qu'on cherche à évaluer

Formalités administratives à prévoir pour les candidats qui ne sont pas de nationalité française.



La question à poser

*Ce poste nécessite le droit de travailler en France.
Pouvez-vous confirmer que vous y êtes actuellement autorisé(e) ?
(Veillez à poser cette question à tous les candidats pour ce poste afin d'éviter toute discrimination).*

Exemple n°5



Ce qu'on ne peut pas dire

Quel âge avez-vous ?



Pourquoi c'est une mauvaise idée

L'âge n'apporte aucune information pertinente. En faire un critère revient à exclure les jeunes et les plus seniors en se basant sur des préjugés associés à leurs âges respectifs.



Ce qu'on cherche à évaluer

Expériences, savoir-être et savoir-faire adaptés au poste.



La question à poser

Pouvez-vous me parler de votre parcours et des expériences ou situations qui vous ont permis de développer les compétences requises pour ce poste ?

Exemple n°6



Ce qu'on ne peut pas dire

Y-a-t-il des éléments particuliers de votre apparence à nous signaler (tatouages, piercings...)?



Pourquoi c'est une mauvaise idée

L'apparence physique ne doit jamais être un critère de sélection, sauf exigence objective directement liée au poste (ex : mannequinat, acteur, sécurité). Sinon, cela porte atteinte à la dignité du candidat.



Ce qu'on cherche à évaluer

Acceptation des contraintes liées au port d'un uniforme, d'un équipement ou au respect d'un dress code pour des postes en contact avec la clientèle.



La question à poser

Ce poste exige le port d'un uniforme, d'un équipement spécifique ou du respect d'un dress code. Seriez-vous à l'aise avec cela ?

Exemple n°7



Ce qu'on ne peut pas dire

Où habitez-vous ? Dans quel quartier vivez-vous ?



Pourquoi c'est une mauvaise idée

Le lieu de résidence ne doit pas être un critère de sélection. Poser cette question exclut les candidats pour des raisons sociales et géographiques.



Ce qu'on cherche à évaluer

Capacité à être présent sur site aux horaires requis et à organiser son quotidien pour répondre aux contraintes du poste.



La question à poser

*Le poste nécessite une présence sur site à 8h tous les jours.
Est-ce compatible avec votre organisation ?*

Exemple n°8



Ce qu'on ne peut pas dire

Êtes-vous locataire ou propriétaire ?



Pourquoi c'est une mauvaise idée

La situation financière relève de la vie privée. La considérer exclut les candidats en fonction de leur patrimoine ou de leurs moyens et entraîne un jugement arbitraire sur leur stabilité ou leur fiabilité.



Ce qu'on cherche à évaluer

Aptitude à gérer un budget ou à avoir des responsabilités financières dans un cadre professionnel.



La question à poser

Ce rôle inclut la gestion d'un budget. Avez-vous déjà eu l'occasion de gérer des responsabilités financières dans un cadre professionnel ?

Exemple n°9



Ce qu'on ne peut pas dire

Est-ce que vous pouvez nous fournir votre casier judiciaire ?



Pourquoi c'est une mauvaise idée

Sauf cas très particulier (ex : travail avec des mineurs, sécurité...), cette question est interdite car elle porte atteinte à la vie privée et à la présomption d'innocence.



Ce qu'on cherche à évaluer

Respect des obligations légales concernant le casier judiciaire.



La question à poser

Pour ce poste, la loi exige la présentation d'un extrait de casier judiciaire. Seriez-vous en mesure de le fournir ? (Il est cependant interdit de le conserver.)

Poser une question discriminatoire vous expose à des risques sérieux.

- **Sanctions pénales :** jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende pour discrimination à l'embauche (articles L1132-1 et L1221-6 du Code du Travail).
- **Sanctions civiles :** le candidat peut saisir les Prud'hommes et obtenir des dommages et intérêts.
- **Image employeur :** atteinte à la réputation, perte de confiance des candidats et impact négatif sur la marque employeur.

Pour aller plus loin

- **Poser la bonne question, c'est bien. Bien la formuler, c'est encore mieux !** Même une question respectueuse du cadre légal peut biaiser l'échange si elle est mal posée. Car les biais cognitifs sont partout : ils peuvent influencer la façon dont le candidat répond... ou l'inciter à donner la réponse que vous attendez, plutôt que la sienne.
- **Exemple de formulation biaisée :** *le poste implique des déplacements réguliers, mais en général les gens arrivent à s'organiser, ça ne vous pose pas de problème ?*
Ici, la formulation sous-entend qu'il serait mal vu de répondre « non » et pousse le candidat à se conformer à l'attente implicite.
- **Le bon réflexe :** formulez vos questions de façon simple, neutre et directe, sans suggérer la réponse attendue ni sous-entendu.
Exemple : *Le poste implique des déplacements réguliers. Est-ce compatible avec votre organisation ?*

Avec Lucca Recrutement, donnez à vos recruteurs et à vos managers les moyens de transformer ensemble chaque embauche en succès :

- partagez les informations des postes vacants ;
- suivez la progression de vos candidats ;
- recrutez en équipe.

Demander une démo



À propos de Lucca

Lucca développe des logiciels qui simplifient la vie des collaborateurs, de leurs managers et des responsables RH.

Nous aidons les entreprises à devenir plus performantes et réduire les tâches qui coûtent pour se consacrer à celles qui comptent.

Les logiciels que nous éditons couvrent un large éventail des enjeux en matière de gestion des ressources humaines : dossiers collaborateurs, temps et activités, dépenses professionnelles, gestion des talents, préparation de la paie.



www.lucca.fr
+ 33 (0)1 83 64 53 20 - info@lucca.fr