

Entretien structuré : ce que disent les méta-analyses

Validité prédictive des méthodes de sélection après la révision statistique de 2022, et état des pratiques d'évaluation en France.

LES QUATRE CHIFFRES À RETENIR

0,42

Validité prédictive de l'entretien structuré, la plus élevée des vingt-cinq méthodes évaluées

0,19

Validité de l'entretien libre, soit moins de la moitié du pouvoir prédictif

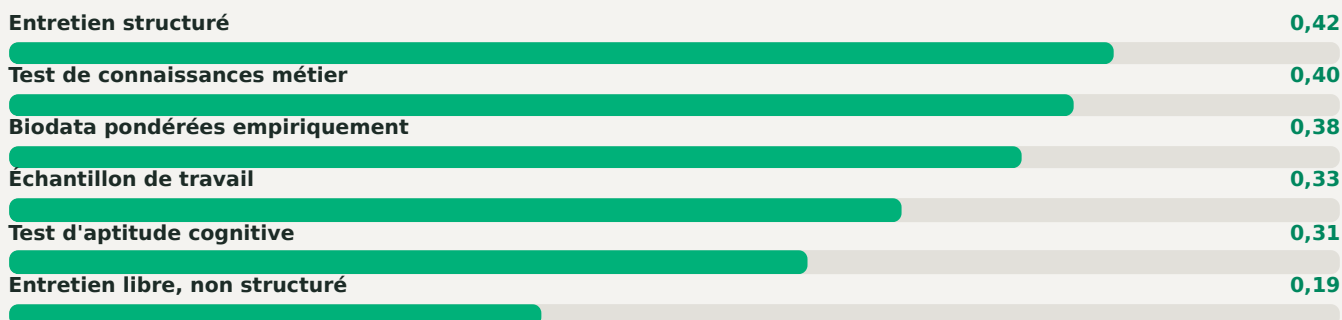
41 %

Des entreprises françaises évaluent les compétences comportementales de façon formalisée

71 %

Ont recours à un entretien de présélection téléphonique avant l'entretien approfondi

VALIDITÉ PRÉDICTIVE COMPARÉE DES MÉTHODES DE SÉLECTION



LA STRUCTURE, LEVIER PAR LEVIER

Ce que la structure change

Validité, structure faible	0,20
Validité, structure élevée	0,57
Plafond de fidélité, entretien libre	0,34
Plafond de fidélité, entretien structuré	0,67

Les cinq éléments à standardiser

1. Une analyse de poste documentée en amont
2. Les mêmes questions, dans le même ordre
3. Une ancre comportementale par échelon de notation
4. Une notation individuelle avant tout échange entre évaluateurs
5. Une agrégation arithmétique des notes, jamais un consensus verbal

À retenir : la préqualification automatisée et l'entretien structuré ne jouent pas au même endroit. La première trie le volume et vérifie les prérequis factuels. Le second évalue les compétences et fonde la décision. Remplacer l'un par l'autre revient à perdre le meilleur prédicteur disponible.

Sources : Sackett, Zhang, Berry et Lievens, *Journal of Applied Psychology*, novembre 2022 (validités opérationnelles) ; Huffcutt et Arthur, *Journal of Applied Psychology*, 1994 (niveaux de structure) ; Conway, Jako et Goodman, *Journal of Applied Psychology*, octobre 1995 (plafonds de fidélité) ; Apec, *Pratiques de recrutement de cadres 2026*, publiée le 21 mai 2026 (enquête auprès de 1 150 entreprises). Infographie **CamSha**, septembre 2026. Reproduction autorisée avec lien vers blog.camsha.fr.

Article complet : [L'entretien structuré : la méthode qui prédit le mieux la performance en poste](#)