

L'entretien d'embauche : Les types de questions



Tout au long de l'entretien il y'a un échange d'information de part et d'autre, mais il y'a aussi un transfert des effets de relation. C'est pourquoi le candidat doit toujours se poser les questions suivantes :

- Qu'est ce que l'enquêteur cherche comme information ?
- Qu'est ce qu'il attend comme réaction, comme reflexe et comme comportement ?

L'un des moyens essentiels pour passer un entretien avec succès est d'identifier la typologie de la question et d'y fournir une réponse adéquate et à la mesure.



1- Les questions convergentes : (Fermées)

Demandent des informations plus ou moins objectives. Le candidat doit se conformer à des pistes et ne dispose pas de marge de liberté. Il doit sélectionner la bonne

réponse soit en choisissant parmi des réponses offertes, soit en cochant, reliant, en plaçant en ordre des événements, ...

Exemple : *Votre nom ?, Vous aimez travailler pour nous ?, Quel salaire demandez-vous ? Aimez-vous le travail en équipe ? ...*

2- **Les questions divergentes :** (ouvertes)

A connotation subjectives, elles se concentrent sur ce que le candidat a de particulier et de spécial. Disposant d'une grande marge de liberté, il peut être créatif tant au niveau de contenu qu'au niveau de la structure de la réponse. Pour y répondre, on doit s'appuyer sur ses connaissances, ses valeurs, ses perceptions. Il est alors question d'émettre son opinion, d'énoncer un point de vue, de justifier sa pensée, de comparer des concepts, de prendre position, bref, de développer des habiletés de

Pensée plus complexes. Le postulant s'implique de façon plus significative et ses apprentissages sont plus authentiques.

Exemple : *Parlez-moi de vous ? Qu'est ce qui vous distingue comme personne ? Pourquoi vous voulez travailler chez nous ?*

<u>Les questions convergentes</u>	<u>Les questions divergentes</u>
<i>Reproduction</i>	<i>Réflexion, implication, jugement et création</i>
• réponses uniques • réponses fermées • réponses prévisibles • quelques réponses possibles	• réponses moins prévisibles • plusieurs réponses possibles • pas nécessairement de bonnes réponses • possibilités de controverses

3- **Les questions à choix multiples :**

Ce genre de questions donne des options au candidat qui doit choisir l'une d'entre elle. Elles présentent des avantages comme la stimulation de la réflexion ou le fait de biaiser une réponse mais si les alternatives ne sont pas porteuse de différence alors le candidat peut se trouver dans un dilemme. Les questions à choix multiples peuvent être fermées ou ouvertes selon qu'on invite le candidat à s'expliquer ou non.

A- **Les QCM à une seule variable valide :** *Le recruteur cherche donc la correction et l'exactitude de l'information.*

Exemple : *Quel est l'effectif de notre entreprise ? 50 personnes ? 100 personnes ? Ou 150 personnes ?*

- B- **Les QCM à plusieurs variables valides :** Là on recherche la façon de procéder et la perception du candidat.

Exemple : Dans quel poste vous sentez vous le plus à l'aise ? De production ? De gestion ? De communication ? Ou de distribution

- C- **Les QCM simples :** il s'agit tout simplement de choisir une option et ça s'arrête là.

Exemple : *pour quelle raison avez-vous quitté votre poste ? Question de salaire ? Insatisfaction ? Limite d'horizon ?*

- D- **Les QCM composés :** En plus de choisir il faut se justifier.

Exemple : *Quel est le plus important pour vous : que le travail vous plaise ? Le salaire ? L'ambiance au travail ? Les perspectives d'avenir ? Et pourquoi ?*

4- **Les questions aléatoires :**

Arbitraires car elles sont posées au chaud de l'interaction .ce sont les propos du candidat qui les provoquent. Elles peuvent servir à compléter le tableau en vérifiant des informations ou à avoir des précisions sur un aspect particulier du profil qui reste encore flou.

Exemple : *comment avez-vous fait pour dépasser ce problème*

5- **Les questions discriminatoires :**

Toute question susceptible d'amener un employeur à vous discriminer sur la base de la race, la couleur de la peau, le sexe, l'état de grossesse, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue (accent), l'origine ethnique, la condition sociale ou l' handicap (malformation physique, utilisation d'un fauteuil roulant, d'un chien guide, d'une prothèse, etc.).

Pour ces question il faut savoir qu'on peut les utiliser pour donner des arguments supplémentaires, se refuser de répondre ou poser des questions pour mettre dans l'embarras le poseur de la question.

Exemples : *Voulez-vous avoir des enfants ? Vivez-vous maritalement ? De quelle formation politique vous sentez-vous proche ? Est-ce que la pratique de votre religion a des conséquences sur votre travail ? Adhérez-vous à un syndicat ?*

6- **Les questions pièges :**

Ce sont des questions posées en entretien d'embauche pour déstabiliser le candidat et voir par la suite ses réactions. Ce sont des questions qui ne demandent pas des informations mais plutôt des comportements. Elles visent à voir comment fonctionne la personnalité du candidat dans des situations difficiles et quelles sont ses reflexes.

Exemple : quels sont vos point faibles ? Si je vous dis que vous n'êtes pas la personne qu'on recherche, que me répondrez-vous ? Vous êtes satisfait de votre parcours ?

En synthèse le candidat doit :

- identifier le type de question
- Déterminer l'objectif qui se cache derrière la question posée
- Répondre à la mesure de la question et des attentes du recruteur
- Ne pas commander des questions aléatoires.
-



Exemples de questions :

Présentez- vous ?

Pourquoi voulez vous travailler ici ?

Parlez- moi de votre formation?

Pourquoi vous l'avez choisie ?

Qu'est ce que vous avez aimé dans votre formation ? Et pourquoi ?

Qu'est ce que vous n'avez pas aimé dans votre formation ? Et pourquoi ?

Êtes-vous satisfait de votre formation ?

Dites-moi comment elle vous a préparé à occuper ce poste?

Si c'était à refaire vous referiez la même formation ?

Qu'ajouteriez-vous ? Que retrancheriez-vous ?

Pensez vous que votre formation vous a réellement préparé à ce poste ?

Quel savoir/ connaissance avez dégagé de votre formation ?

Quelles compétences en avez-vous tiré ?

Avez effectué des stages ?

Ou ? Et pourquoi ?

Qu'en avez-vous tiré sur le plan personnel et professionnel?

Comment votre formation a-t-elle transformé votre profil ?

Et si je vous dis que votre formation n'est pas au top ?

Et si je vous dis que j'ai déjà recruté de votre établissement et que ça n'a pas été ?

Pensez vous que vous êtes fait pour ce poste ?

En quoi cela consiste le poste de X ?
Qu'attendez-vous de ce poste ?
Et si je vous dis que vous n'êtes pas la personne que je recherche ?
Et si je vous dis d'aller voir ailleurs ?
Sur quoi vous allez vous appuyiez pour réussir votre intégration professionnelle ?
Comment vous voyez- vous en tant que personne ?
Qu'est ce qui vous distingue ?
Quels sont vos atouts personnels ?
Quelles sont vos limites ?
Que faites vous pour dépasser vos limites ?
Quel salaire demandez-vous ?
Si vous n'avez rien à ajouter, on peut en rester là,
Parlez-moi de vous
Que savez-vous sur notre activité ?
Pourquoi devrions-nous vous embaucher ?
Qu'est-ce qui vous motive pour ce poste ?
Qu'attendez-vous de ce poste ?
Qu'est-ce qui est le plus important dans votre vie ?
Que vous apportent vos loisirs ?
Ne pensez-vous pas que votre âge sera un handicap pour ce poste ?
Quelles sont vos prétentions salariales ?
Quelles sont vos principales qualités ?
Quels sont vos principaux défauts ?
Comment réagissez-vous face au stress ?
Quel rapport avez-vous avec l'autorité ?
Qu'allez-vous apporter concrètement à l'entreprise ?
Quel poste aimeriez-vous occuper dans 5 ans ? Dans 10 ans ?
Combien de temps souhaiteriez-vous rester à ce poste ?