

25 questions fréquemment posées en entretien : pour quoi ? (Corrigé)

Voici une sélection de questions fréquemment posées en entretien.

Consigne : en binome

- Dans la colonne 2 : pour chacune d'elle, indiquez quelle compétence ou élément de profil elle investigate
- Dans la colonne 3 : indiquez par un OK celles qui vous paraissent être des questions efficaces.

Au cours d'un entretien, le recruteur se concentre sur ce que le candidat a accompli, ce qu'il a réalisé, comment il a vécu les situations. Son objectif est de cerner

- d'une part la capacité du candidat à tenir le poste visé (à travers des questions sur les compétences et les réalisations),
- d'autre part sa personnalité, son potentiel et ses motivations.

Pour répondre au premier objectif, les questions doivent permettre que le candidat puisse développer le récit des expériences et des faits.

La personnalité, le potentiel et les motivations sont approché(e)s à travers les questions, mais également à travers le discours du candidat, la façon dont il construit son argumentation. (ex :propos structurés, logiques, dans l'affect, dans le détail etc) Ce qu'il pense, croit, ou affirme.

Il ne s'agit cependant pas de tomber dans l'interprétation et le subjectif, mais de savoir ce que l'on investigate à travers la question que l'on pose **ET DE CORRECTEMENT FORMULER SA QUESTION !**

Une question bien posée, donne des informations utiles !

Questions posées par le jury :	Quel(le) est la compétence ou l'élément de profil investigué(e) à travers la question ?	Question efficace ? <small>(Si oui, indiquez OK)</small>
1- Dans la façon dont vous étiez dirigé dans vos précédents postes, pouvez-vous nous décrire ce que vous avez aimé et ce que vous avez le moins aimé?	<i>Rapport à l'autorité, éléments moteurs de la motivation au travail</i>	OK
2- Racontez-nous comment, dans vos expériences passées, vous avez agi en faveur du travail d'équipe ?	<i>Esprit d'équipe</i>	OK
3- Etes-vous capable de surmonter vos échecs ?	<i>Capacité de se remettre en question, gestion de l'échec</i>	
4- Savez-vous gérer les conflits avec vos collègues ?	<i>Gestion de la relation, maîtrise de soi</i>	

5- Souvenez-vous d'un moment où vous avez pris la mauvaise décision ou commis une erreur. Comment avez-vous géré cette situation ?	<i>Capacité de se remettre en question, gestion de l'échec</i>	OK
6- Dans vos expériences passées, avec quels types de collègues ou d'interlocuteurs aviez-vous le plus de mal à travailler ? Quel comportement adoptiez-vous ?	<i>Gestion de la relation, maîtrise de soi</i>	OK
7- Est-ce que vous supportez bien l'autorité ?	<i>Rapport à l'autorité</i>	
8- Pouvez-vous nous parler d'une circonstance où vous avez dû faire un retour négatif sur le travail mal effectué d'un collègue/interlocuteur ? Comment avez-vous géré cette situation ? Qu'avez-vous obtenu ?	<i>Sens de la critique constructive, gestion de la relation</i>	OK
9- Savez vous travailler dans l'urgence ?	<i>Gestion de l'urgence, sens des priorités</i>	
10- Racontez-nous la plus belle réussite de votre carrière ? Un exemple d'échec ? Quels enseignements en avez vous tiré ?	<i>Capacité d'analyse, recul, discernement, maturité.</i>	OK
11- Parlez-nous d'une situation d'urgence à laquelle vous avez été confronté dans vos postes précédents ? Quel a été votre rôle ? Qu'avez-vous fait ?	<i>Gestion de l'urgence, sens des priorités, autonomie, décision</i>	
12- Décrivez-nous les situations qui, au travail, vous suscitent le plus de stress. Comment les gérez-vous habituellement ?	<i>Gestion du stress, maîtrise de soi, maturité, intelligence situationnelle</i>	OK
13- Etes-vous un bon communicant ?	<i>Qualités relationnelles, de communication</i>	
14- Comment gérez-vous le stress ?	<i>Gestion du stress</i>	
15- Lors de votre dernière expérience, qu'avez-vous appris ? Comment allez-vous mettre en pratique ces nouvelles compétences ?	<i>Capacité à prendre du recul, maturité, capacité à transposer -> intelligence situationnelle</i>	OK
16- Citez-nous un challenge auquel vous avez été confronté dans vos précédentes fonctions ? Comment l'avez-vous relevé ?	<i>Sens du défi, ambition, initiative, autonomie</i>	OK

17- Décrivez-nous une situation où vous avez délégué avec succès. Une où la délégation a été un échec. Comment avez-vous géré cette situation ?	<i>Qualités managériales, délégation</i>	OK
18- Citez nous trois qualités, trois défauts	<i>Connaissance de soi, capacité à prendre du recul, maturité</i>	
19- Au cours de vos précédentes expériences, quelle façon de communiquer a le mieux fonctionné avec vos interlocuteurs ? (variantes : avec votre supérieur ? /avec vos collègues ? /avec vos subordonnés ?)	<i>Qualités relationnelles, de communication</i>	OK
20- Racontez-nous l'exemple d'une situation où vous avez fait preuve d'initiative sans que cela ne vous soit formellement demandé ?	<i>Sens de l'initiative, autonomie</i>	OK
21- Parmi vos expériences précédentes laquelle avez vous préférée ? Pourquoi ?	<i>Critères de motivation</i>	OK
22- Pourquoi souhaitez vous obtenir ce grade ? Qu'est ce qui vous attire en terme d'évolution ?	<i>Critères de motivation</i>	OK
23- Décrivez-nous une situation où vous êtes allé au delà de votre fonction pour aider un collègue ?	<i>Investissement professionnel, sens du service</i>	OK
24- Pourquoi vous retenir plutôt qu'un autre candidat ?	<i>Maturité, capacité de recul, discernement</i>	OK
25- Quels sont, à vos yeux, vos principales qualités et points d'amélioration ? Comment cela se traduit dans votre travail ?	<i>Connaissance de soi, capacité à prendre du recul, maturité</i>	OK

Que remarquez vous ?

Elles sont OK lorsqu'elles sont posées de sorte que le candidat puisse suffisamment développer sa réponse, ce qui donne plus de matière pour apprécier la compétence ou l'élément de profil investigué.

Ce sont les questions ouvertes.

Les autres sont des questions fermées qui, au pire des cas, n'appellent qu'un simple « oui » ou « non », insuffisant pour bien cerner le candidat.