



Développer aujourd'hui
la main-d'œuvre de demain

Information and Communications
Technology Council Conseil des technologies de l'information
et des communications



FICHE-CONSEILS SUR LES RH

Questions d'entrevue

Dans une entrevue, vous voulez poser des questions qui vous aideront à déterminer si le candidat possède les compétences lui permettant d'occuper le poste, sa capacité de bien fonctionner sous pression et comment il s'intégrera dans votre équipe / organisation.

Pourquoi les questions d'entrevue sont importantes?

- Les questions comportementales d'entrevue évaluent les qualifications, l'expérience et les compétences comportementales du candidat à l'emploi pour aider à déterminer sa capacité de répondre aux exigences du poste et de les dépasser.
- Les questions situationnelles évaluent l'habileté du candidat à faire face à des situations stressantes. Elles évaluent son habileté à travailler efficacement dans l'environnement de travail de votre organisation et à réagir aux situations exigeantes.
- Les questions sur la compétence peuvent déterminer si le candidat possède les qualifications techniques et les compétences comportementales pour répondre aux exigences du poste.
- Les questions classiques peuvent aider à percevoir si le candidat a le désir de travailler, de grandir et de s'épanouir au sein de votre organisation ou s'il perçoit le poste comme un but à atteindre ou une fonction temporaire.
- Enfin, il y a une variété de questions qui sont communément posées durant l'entrevue et qui ne fournissent pas plus de valeur ajoutée ou d'aperçu à savoir si le candidat est la bonne personne pour le poste. Cependant, en posant les questions appropriées, vous pouvez obtenir une meilleure intuition de votre choix du candidat le meilleur pour le poste.

Types communs de questions d'entrevue :

Questions comportementales

Les questions comportementales servent à obtenir de l'information sur la performance passée du candidat. L'on croit que le comportement passé est un bon indicateur de la performance future. Il est donc important d'élaborer des questions portant sur les traits et compétences qui semblent primordiaux pour obtenir du succès dans le poste et dans l'organisation.

Les questions comportementales commencent habituellement par les phrases suivantes :

- Parlez-moi du temps où...
- Décrivez une situation dans laquelle...
- Rappelez-nous une situation lorsque...
- Donnez-moi un exemple de...

Questions situationnelles / hypothétiques

Les questions situationnelles servent à déterminer comment le candidat réagirait et gérerait une situation réelle à laquelle il peut s'attendre dans son poste. Pour ce genre de questions, le candidat doit posséder une bonne connaissance du poste et de ses exigences.

Les questions situationnelles commencent habituellement par les phrases suivantes :

- Que feriez-vous si...
- Décrivez comment vous aborderiez...
- Comment traiteriez-vous le...

Questions sur la compétence

La plupart des autres questions durant l'entrevue servent à situer les connaissances ou habiletés techniques servant à intervenir dans certaines situations. Les questions sur la compétence fournissent l'occasion d'évaluer les compétences comportementales clés nécessaires pour avoir du succès dans l'accomplissement de l'emploi. Chaque question sur la compétence posée en entrevue est reliée aux compétences établies pour le poste. Par exemple,

Compétence : initiative

- Parlez-moi d'idées que vous avez présentées récemment. Lesquelles ont été utilisées?
- Qu'avez-vous fait pour rendre votre emploi plus facile et plus gratifiant?

Compétence : gestion des résultats

- Décrivez quelque chose que vous avez fait pour améliorer la performance de votre unité de travail.
- Décrivez quelque chose que vous avez fait pour augmenter le plus possible l'utilisation des ressources au-delà de votre unité de travail, pour obtenir une amélioration des résultats.

Questions classiques

Les questions classiques en entrevue servent souvent à évaluer la connaissance que le candidat possède de votre organisation et son intérêt à travailler pour votre compagnie. Les questions classiques peuvent aider à évaluer le désir du candidat d'obtenir un emploi à long terme ou temporaire. Dans la recherche d'un employé adéquat, il faut connaître ses intentions pour engager quelqu'un qui manifeste de l'intérêt dans le travail, l'apprentissage, la croissance et la contribution à l'amélioration de votre organisation.

Les questions classiques comprennent :

- Que connaissez-vous de notre compagnie?
- Quel intérêt avez-vous à travailler pour nous?
- Quels buts spécifiques avez-vous établis pour votre carrière?

Canada

Financé par le Gouvernement du Canada par
l'entremise du Programme des conseils sectoriels.

Questions illégales en entrevue

Les employeurs ne peuvent pas poser des questions de nature personnelle ou non reliées à l'emploi.

Les employeurs doivent s'abstenir de poser des questions au candidat sur :

- L'âge
- Le sexe
- L'orientation sexuelle
- La religion
- L'état matrimonial / familial
- L'origine nationale
- Les handicaps
- L'information personnelle (poids, grandeur)
- La déclaration de culpabilité relative à un crime
- Les affiliations

Pour plus d'outils et de conseils sur les questions d'entrevue appropriées à poser à vos ressources humaines en technologie de l'information et des communications (TIC), consultez le site Web du Conseil des technologies de l'information et des communications www.ictc-ctic.ca et demandez leurs outils en RH pour vous aider à gérer plus efficacement vos ressources humaines en TIC. Consultez le *Cadre des profils de compétences en TIC* pour une description des compétences nécessaires au sein de 36 domaines de travail en TIC ou demandez la plus récente version du *Guide de gestion des ressources humaines*.