Conseils généraux

* Les exemples de questions ci-dessous concernent la personnalité du candidat. A ces questions doivent s’ajouter des questions concernant ses compétences techniques. L’idéal est de les tester « en situation » : exercice, jeu de rôle, etc.
* Demandez régulièrement des exemples au cours de l’exposé
* Informez le plus possible le candidat : le contenu de son travail, le fonctionnement de l’équipe, le style de son futur responsable, le public bénéficiaire, les attentes par rapport à la fonction proposée, les difficultés du job, etc.
* Mettez le candidat à l’aise pour s’exprimer et incitez-le à poser des questions. Faites-le participer le plus possible : la sélection doit convenir aux 2 parties, pas seulement au recruteur ! Chacun doit donc décider (au maximum…) en connaissance de cause.

|  |  |
| --- | --- |
| *Questions* | *Objectifs de la question* |
| 1. Racontez-nous votre parcours
 | Faire connaissance. Prendre connaissance du CV et de la personnalité du candidat. L’aider à s’exprimer si le candidat n’en a pas l’habitude (tout dépend de la fonction pour laquelle il est interrogé). |
| 1. Qu’est-ce qui vous a amené à prendre telle ou telle décision dans votre parcours (choix d’étude, engagement dans une fonction, etc.)
 | Prendre connaissance avec la personnalité du candidat. |
| 1. Quelles sont les postes que vous avez aimé occuper ? Expliquez.
 | Détecter les points forts et les sources de motivation du candidat, les conditions ou tâches dans lesquelles il se sent le plus à l’aise. |
| 1. Quelles sont les tâches que vous aimez le moins faire ? Expliquez.
 | Détecter les difficultés du candidat. Vérifier que ce qu’on lui propose lui conviendra et comment ajuster éventuellement le poste ou l’environnement à ses difficultés éventuelles. |
| 1. Dans quel genre d’équipe aimez-vous travailler ?
 | Prendre connaissance avec sa personnalité : la personne va décrire le type de personnalité qui lui convient, ce qui généralement sera proche de la sienne. A l'inverse, si la personne se connaît bien, elle pourra décrire des personnalités complémentaires à la sienne > à vérifier.Vérifier que l’environnement qui lui est proposé lui conviendra et éventuellement comment l’ajuster pour que ce soit le cas. |
| 1. Comment vous décririez-vous ?
 | Prendre connaissance avec sa personnalité. A croiser avec les réponses aux autres questions. |
| 1. Qu’attendez-vous de votre responsable ?
 | Prendre connaissance avec sa personnalité.Vérifier que l’environnement qui lui est proposé lui conviendra.Savoir comment éventuellement ajuster l’accompagnement qu’il recevra s’il est engagé. |
| 1. Racontez-nous une difficulté que vous avez vécue et comment vous vous en êtes sorti ?
 | Prendre connaissance avec les difficultés du candidat et les ressources dont il dispose. Vérifier que son comportement dans les situations difficile correspond à vos attentes. |
| 1. Qu’est-ce qui vous a motivé à postuler pour cette fonction ?
 | Vérifier qu’il s’est renseigné sur le poste à pourvoir, qu’il est motivé pour l’exercer et que le poste correspond à ce à quoi il s’attend. Expliquez les différences si ce n’est pas le cas et demandez-lui son avis par rapport à ce que vous lui annoncez. |
| 1. Avez-vous d’autres processus de recrutement en cours et pour quels genres de postes ?
 | Elargir votre connaissance des goûts et compétences du candidat : dans quel autre genre de poste se verrait-il ? |