

**How to Find the Best Talent to**  
**GROW YOUR**  
**BUSINESS**

**A compilation of the best hiring tips, strategies and  
insights every leader needs to know from one of  
Canada's top recruiters**

**JULIE LABRIE**

# 23

## 7 questions d'entrevue révélatrices

**A**vez-vous déjà interviewé un candidat qui est grand orateur, mais qui finalement n'est seulement qu'un grand parleur? Les chercheurs d'emploi enthousiastes peuvent être tentés d'étirer l'élastique sur leurs performances passées dans l'espoir de donner la meilleure impression, de sorte que le plus grand défi des RH ou d'un gestionnaire est de déchiffrer les capacités réelles d'un candidat.

Avec le temps limité durant une entrevue, poser des questions spécifiques et ciblées peut révéler beaucoup plus sur un candidat qu'on peut le penser. En tant qu'intervieweur, l'application d'une telle stratégie peut vous aider à démêler les mensonges et accélérer votre capacité d'aller au fond des choses avec un candidat.

En passant d'innombrables heures à interviewer et à dénicher des candidats pour mes clients, j'ai appris que le processus d'entrevue est autant un art (apprendre à lire et à suivre votre - instinct), que c'est une science (poser des questions poignantes qui sont révélatrices).

La question de l'« entrevue comportementale » est conçue pour découvrir des notions et comportements au-delà des compétences techniques telles que:

- *Attitude et motivation* : Comment le candidat accepte-t-il la gestion, la rétroaction et travaille-t-il sous pression?
- *Loyauté et éthique de travail* : Dans quelle mesure sont-ils engagés envers le travail et leur carrière?
- *Honnêteté*: Bien que l'on puisse s'attendre à l'embellissement, les mensonges ne sont pas acceptables
- *Style de gestion préféré*: Aiment-ils être guidés ou s'épanouissent-ils lorsqu'ils travaillent de manière autonome?

Voici 7 questions révélatrices qui peuvent aider à révéler le véritable potentiel d'un candidat:

1. *Pour mesurer leur capacité à travailler sous pression*: « Décrivez ce qu'est une situation stressante pour vous? Quel est votre pire scénario et comment y faites-vous face?
2. *Pour découvrir à quel point ils sont motivés au travail*: « Parlez-moi d'une situation où vous avez dû faire une tâche ou un travail qui n'était pas dans votre description de poste.
3. *Pour comprendre leur capacité à balancer le travail avec les responsabilités personnelles*: « Nous devons tous à un moment ou un autre de notre vie nous absenter du travail pour des raisons personnelles (c'est-à-dire un enfant malade, une urgence familiale, etc.) – comment gérez-vous cela?
4. *Pour détecter les embellissements ou les préfabrifications*: Posez les mêmes questions deux fois, i.e. lors de la présélection téléphonique et lors d'une entrevue formelle. Vous serez peut-être surpris de voir à quel point les réponses peuvent varier. Par exemple: « Pourquoi avez-vous quitté votre dernier emploi? » Souvent, pendant l'entrevue formelle, la réponse change ou est beaucoup moins glorieuse et plus honnête.
5. *Pour découvrir leur préférence de style de gestion*: « Si vous aviez été le gestionnaire dans votre dernier poste, qu'auriez-vous changé? » Cette question peut également révéler ce qu'ils aimaient et n'aimaient pas d'un

*ancien patron.*

6. *Pour en savoir plus sur leur culture d'entreprise préférée: « Parlez-moi de la meilleure position que vous avez eue et pourquoi c'était génial. » Cela peut fournir des indices sur ce qu'ils ont aimé sur divers aspects d'une entreprise, le travail, l'environnement de travail et leur patron.*
7. *Pour déterminer leur enthousiasme pour le travail: « Parlez-moi de votre poste idéal votre «emploi de rêve ». Qu'est-ce qui est important pour vous dans votre prochain rôle? Comparer leur description au travail à accomplir, pour voir dans quelle mesure ils comprennent le rôle et à quel point ils le veulent. Cette question devrait également être posée lors de la présélection initiale par téléphone lorsque les candidats n'auront pas nécessairement la description de poste devant eux pour réfléchir.*