

Recrutement : 10 exemples de questions à poser aux candidats



Gestion des compétences |



Exemple

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.

<i>Questions</i>	<i>Objectifs de la question</i>
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).
2. 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.
3. 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.
4. 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.



competentia.be

La gestion des compétences
dans le non-marchand

<p>5. Dans quel genre d'équipe aimez-vous travailler ?</p>	<p>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.</p> <p>Vérifier que l'environnement qui lui est proposé lui conviendra et éventuellement comment l'ajuster pour que ce soit le cas.</p>
<p>6. Comment vous décririez-vous ?</p>	<p>Prendre connaissance avec sa personnalité. A croiser avec les réponses aux autres questions.</p>
<p>7. Qu'attendez-vous de votre responsable ?</p>	<p>Prendre connaissance avec sa personnalité.</p> <p>Vérifier que l'environnement qui lui est proposé lui conviendra.</p> <p>Savoir comment éventuellement ajuster l'accompagnement qu'il recevra s'il est engagé.</p>
<p>8. Racontez-nous une difficulté que vous avez vécue et comment vous vous en êtes sorti ?</p>	<p>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.</p>
<p>9. Qu'est-ce qui vous a motivé à postuler pour cette fonction ?</p>	<p>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.</p>
<p>10. Avez-vous d'autres processus de recrutement en cours et pour quels genres de postes ?</p>	<p>Elargir votre connaissance des goûts et compétences du candidat : dans quel autre genre de poste se verrait-il ?</p>