# COMPÉTENCES RELIÉES AUX ENTREVUES

# Entrevue béhavioriste

**Comprendre l’approche d’une entrevue béhavioriste.**

**Anticiper les questions-sondes**

**Se préparer adéquatement.**



Table des matières

COMPÉTENCES RELIÉES AUX ENTREVUES

 Page

 L’entrevue béhavioriste 3

 Les sondes / comportements / compétences 3

 Conseils dans la préparation des réponses 4

 Questions typiques d’entrevues béhavioristes 5

Voici quelques astuces pour anticiper 90 % des questions à une entrevue. Si tu as la description de l'emploi du poste (ou demande si possible une copie avant l'entrevue), renverse les tâches, responsabilités, fonctions et critères ou exigences d'embauche en format de questions.

Improviser aux entrevues ne t’aidera pas beaucoup. Une directrice des ressources humaines nous a mentionné qu’il était frappant de voir après cinq minutes les personnes candidates qui étaient préparées et ceux qui ne l’étaient pas. Elle considérait le niveau de préparation à l’entrevue de cette personne comme étant liée à son désir d’obtenir l’emploi, à sa motivation, à son initiative et à ses méthodes de travail. Elle pense que si une personne candidate prend le temps et fournit un effort pour sa préparation à l’entrevue, il fera la même chose comme personne employée.

**L'ENTREVUE BÉHAVIORISTE**

Des psychologues organisationnels ont évalué l'efficacité des questions d’entrevues traditionnelles et ont conclu qu'elles ne déterminent pas bien la capacité et les compétences d'une personne candidate à remplir les fonctions d’un poste. La prémisse des entrevues béhavioristes est que **le comportement passé du candidat déterminera probablement son comportement futur.** Ce type d'entrevue s'appuie sur des faits plus objectifs afin de favoriser le bon choix. Le processus est beaucoup plus précis. On les appelle aussi des **entrevues fondées sur les compétences** ou d’**entrevues comportementales**.

**Par exemple:**

Une question traditionnelle se formulerait ainsi : «Comment agiriez-vous envers un client en colère»? Une question béhavioriste proposerait : « Donnez-moi un exemple spécifique d'une situation où vous avez eu à réagir à un client en colère et ce que vous avez fait».

## LES SONDES / COMPORTEMENTS / COMPÉTENCES

Les sondes / comportements / compétences sont, dans ce cas, des termes interchangeables. L'intervieweur rédige généralement une liste détaillée des compétences et exigences requises pour occuper l'emploi et formule des questions de type béhavioristes ou comportementales à partir de cette liste.

Chacune des sondes cherche à évaluer la performance du candidat dans une situation particulière. De manière générale, si tu consultes les offres d’emploi et tu examines les critères ou exigences présentés, tu remarqueras souvent ci-dessous les sondes ou comportements recherchés par l’employeur :

* **Aptitude de gestion et d’organisation;**
* **Engagement à accomplir les tâches ou sens des responsabilités;**
* **Créativité;**
* **Aptitude au travail d'équipe;**
* **Connaissances techniques;**
* **Tolérance à l’ambiguïté, au changement;**
* **Prise de décisions;**
* **Résolution de problèmes**
* **Gestion de conflit;**
* **Connaissance de l’employeur;**
* **Qualités essentielles pour ce domaine;**
* **Motivation à faire carrière dans ce domaine.**

Avant même ta prochaine entrevue, tu devrais déjà pouvoir démontrer tes compétences en lien avec les sondes ci-haut.

Deux autres sondes, probablement les plus importantes, sont évaluées en entrevue, mais l’on ne te posera pas ces questions :

* **Confiance en soi;**
* **Aptitude à communiquer, relations interpersonnelles ;**

Si tu es bien préparé pour l’entrevue, ta confiance, ta capacité à communiquer de façon claire et concise et tes relations interpersonnelles avec les intervieweurs devraient bien se démontrer.

# CONSEILS DANS LA PRÉPARATION DES RÉPONSES

Utilise des exemples de ta vie universitaire, sociale, culturelle, sportive, familiale, bénévole, professionnelle, etc. pour démontrer par exemple «*comment tu as pris une décision difficile*». Les meilleurs exemples sont les plus pertinents et les plus récents. Définis des **exemples spécifiques,** positifs et négatifs (défis relevés, échecs, apprentissages).

**Réponds aux questions béhavioristes / comportementales / fondés sur les compétences en trois points:**

* ***Situation-contexte;***
* ***Actions-apprentissages-arguments-défis relevés ou non;***
* ***Résultats-apprentissages-leçon de vie.***

Tes réponses doivent être spécifiques et détaillées. Présente une situation particulière se rapportant à la question plutôt qu'une situation en général. Parle brièvement de la situation, de ce que tu as fait spécifiquement ainsi que du résultat positif obtenu.

**Réponds à la question dans une à deux minutes**.

Tu dois être très attentif lorsqu'on te pose ces questions. Écoute la question, clarifie la question si nécessaire et assure-toi de donner des réponses complètes.

À l’aide de ton téléphone ou une caméra, filme tes réponses aux questions, porte une attention à la durée de tes réponses et utilise une grille d’évaluation d’entrevue que tu peux retrouver sur notre site web.

Exemple d’une fiche de préparation pour tes réponses

***Situation-contexte;***

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Actions-apprentissages-arguments-défis relevés ou non;***

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Résultats-apprentissages-leçon de vie.***

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

#### QUESTIONS TYPIQUES D’ENTREVUE BÉHAVIORISTE

1. Décris une situation où tu as fait preuve de persuasion pour convaincre quelqu'un d’adopter ton point de vue.
2. Décris une circonstance où tu as dû agir rapidement pour te tirer d'une situation difficile.
3. Donne-moi un exemple spécifique où tu as fait preuve de bon jugement pour résoudre un problème.
4. Donne l'exemple d'un objectif important que tu t'étais fixé et décris-moi les résultats.
5. Décris ta réalisation la plus marquante ou la plus créative à ce jour.
6. Parle-moi d'une circonstance où tu as dû aller au-delà de tes responsabilités.
7. Parle-moi d'une circonstance où l'une de tes décisions a été remise en question par une personne en position d'autorité. Comment as-tu réagi?
8. Donne-moi l'exemple d'une échéance que tu as eu à respecter dans un délai qui te semblait trop court. Qu'as-tu fait?
9. Quel type de pression subissais-tu dans ton ancien emploi? Comment t'en accommodais-tu?
10. Comment as-tu réagi devant un client ou un surveillant en colère?
11. Quelle est la décision la plus difficile que tu aies jamais eu à prendre?
12. Décris-moi comment tu établis un objectif personnel spécifique.
13. Peux-tu me donner un exemple de ton style de leadership?
14. Cite-moi une expérience que tu as connue avec un client insatisfait. Comment as-tu traité avec cette personne? Quel en a été le résultat?
15. Peux-tu me donner un exemple de la méthode que tu utilises pour planifier les activités de la journée?
16. Donne-moi deux exemples où tu as démontré qu'on pouvait se fier à toi?
17. Nous avons tous, de temps à autre, des moments tendus avec des confrères de travail. Pourrais-tu me donner l'exemple d'une telle situation et de ta façon d'y réagir?
18. As-tu déjà travaillé pour un surveillant exigeant? Quel était son style de gestion? Pourrais-tu me parler de ton style de gestion?