

Kit #2

110 questions
pour construire un entretien
de recrutement

20 €



Sommaire

◆ **Présentation**

Le recrutement, avenir de l'entreprise	p 4
Les questions à poser	p 4
Recruteur, pas inquisiteur	p 4
La législation	p 4

◆ **Questions**

◆ **Astuces**

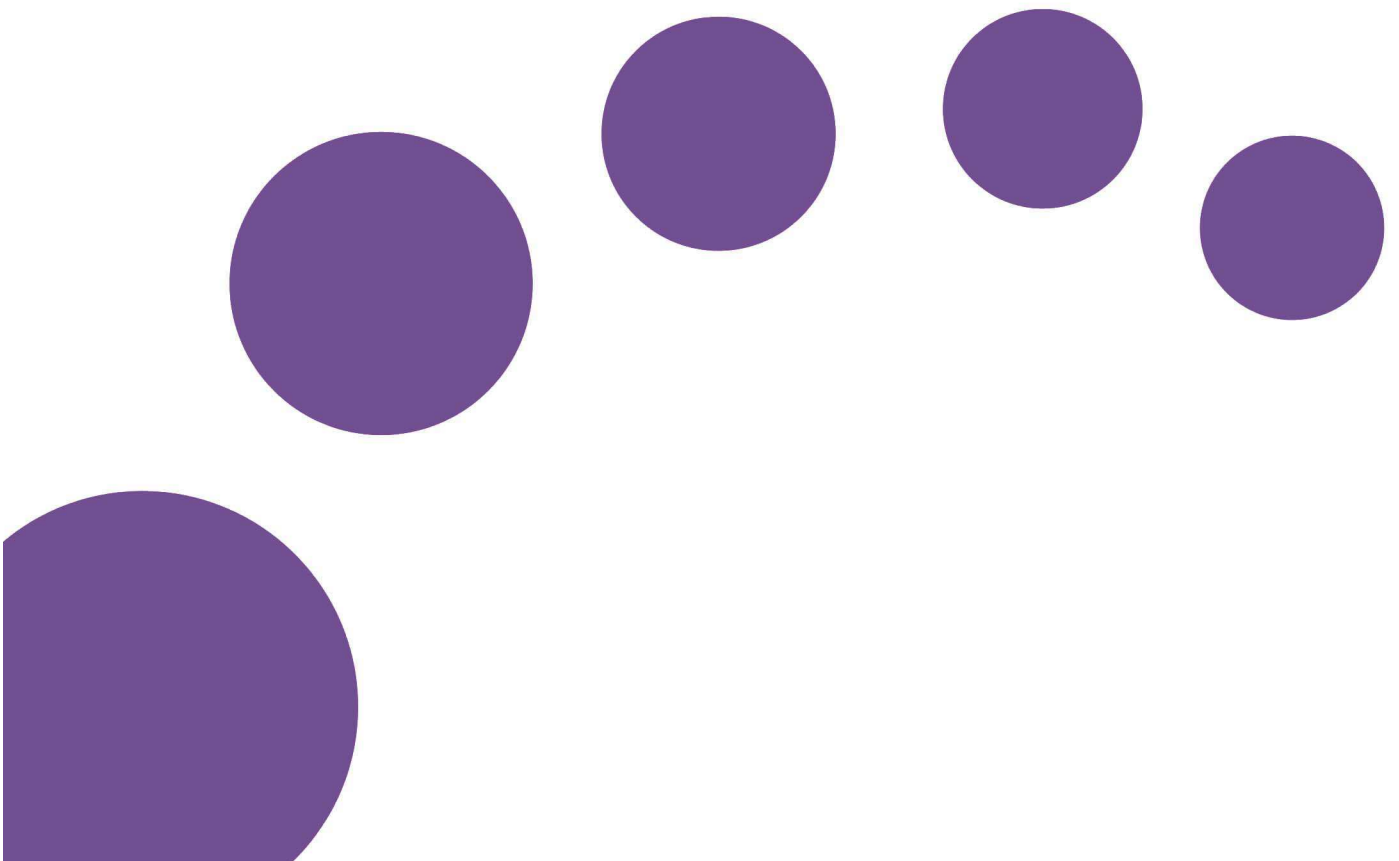
Questions à éviter	p 6
Questions interdites	p 6

◆ **Catégories**

<u>1-</u> Questions introduisant l'entretien	p 6
<u>2-</u> Questions concernant la formation et les stages (candidat jeune diplômé)	p 8
<u>2 bis-</u> Questions concernant l'expérience professionnelles (candidat expérimenté)	p 9
<u>3-</u> Questions sur les capacités commerciales	p 10
<u>4-</u> Questions sur les capacités managériales	p 11
<u>5-</u> Questions sur les capacités de résistance au stress et d'apprentissage	p 12
<u>6-</u> Questions sur les capacités d'implication	p 13
<u>7-</u> Questions sur les centres d'intérêts et la motivation	p 14
<u>8-</u> Questions concernant les attentes professionnelles	p 15
<u>9-</u> Questions concernant l'emploi à pourvoir	p 16
<u>10-</u> Questions de conclusion d'entretien	p 17

<i>A propos de l'auteur</i>	p 19
------------------------------------	------

Présentation



◆ Le recrutement, avenir de l'entreprise

Le recrutement est le premier contact direct entre l'entreprise et les candidats et la première action de management de l'organisme envers ses salariés potentiels. C'est l'embauche qui donne ou non l'impulsion de départ au futur lien d'attachement de l'employé à son employeur.

Par les coûts directs et indirects que cette pratique engendre (frais des cabinets de recrutement, vacance de poste, perte de client, baisse de motivation, etc.), le recrutement se doit non seulement d'être efficace mais d'abord et surtout d'être efficient. Cette action de recrutement demande donc des efforts particuliers de prudence et de rigueur : évaluer un candidat et être capable de faire un choix équitable ne s'improvise pas.

◆ Les questions à poser

Les questions basées sur l'identification du comportement passé du candidat ne s'improvisent pas. Ces questions sont issues d'un long processus qui commence par des entretiens avec les personnes occupant le même style d'emploi pour établir le profil idéal et la description de fonction réelle.

Il s'agit de poser des questions demandant au candidat de se projeter dans le passé et de répondre à une question précise sur la base de son comportement passé. Il ne suffit pas de demander s'il sait faire ceci ou cela sans qu'il explicite dans quelles circonstances il l'a prouvé. Les options prises dans le passé par le candidat et les exemples choisis vous démontreront aussi l'intérêt qu'il a pu porter à ses précédents emplois. Il est assez facile de différencier une personne passionnée qui parle d'une expérience importante dans sa vie professionnelle d'une autre qui a passé un très mauvais moment. Si le CV est très souvent enjolivé, il est bien plus difficile de maquiller ses expériences passées pour répondre à des questions très précises.

Ces questions doivent être préparées à l'avance et standardisées pour qu'elles soient posées à tous les candidats. La préparation est également importante. Si les questions n'ont pas été données au candidat avant l'entretien pour qu'il les prépare un minimum, il ne faut pas intervenir pour combler un silence qui se prolonge pendant que le candidat réfléchit à la question posée.

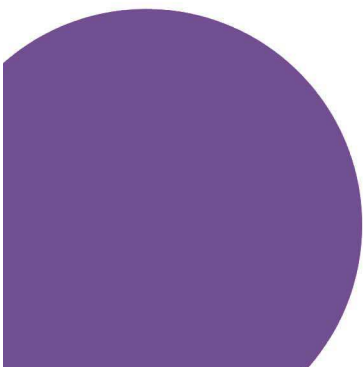
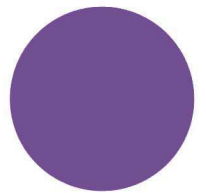
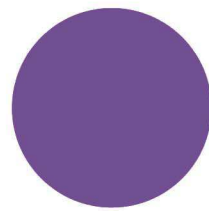
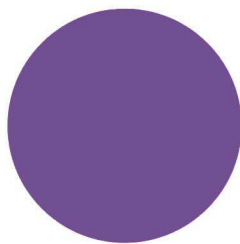
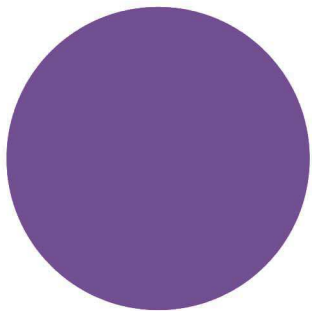
◆ Recruteur, pas inquisiteur

Les questions du recruteur ne servent pas à " piéger " le candidat sans pitié mais à le guider dans la description de ses compétences et le contexte de leur mise en œuvre. D'autant plus que le candidat déstabilisé n'aura pas de réaction significative pouvant servir à savoir s'il correspond ou non à l'emploi. Et c'est sans compter que la vulgarisation des techniques d'entretien permet maintenant aux candidats de venir des champions de l'entretien en camouflant leur manque de compétence ou de personnalité

◆ La législation

La législation autorise l'utilisation de techniques de recrutement à la condition que le candidat en soit informé lors du premier entretien (Article L121-7). Certaines questions sont à évitées (encart 1) tandis que d'autres sont tout simplement interdites (encart 2). Ainsi par exemple, Si vous avez le droit de demander à une femme si elle attend un enfant vous ne pouvez pas lui demander si elle souhaite en avoir un.

Questions



◆ Astuces

Questions à éviter :

- Quelles sont vos qualités et vos défauts ?

Non seulement ces question tellement rabâchée que les candidats ont leur réponse toute faite mais sans l'utilisation d'une indicateur de personnalité comme base un minimum scientifique cela n'apporte pas grand chose.

- Comment vous voyez vous dans 5/10 ans ?

Parce que vous, vous savez ?

- Pourquoi avez vous changez d'emploi tous les 2 ou 3 ans ? Êtes-vous instable ?

Question typique d'un baby boomer ayant eu une carrière à vie à une personne de la génération X ayant dû accepter des emplois à niveau de diplôme moindre afin de se construire leur employabilité.

- Avez-vous beaucoup d'amis ? Êtes-vous une personne d'action ou de réflexion ?

Laissez la psychanalyse aux professionnels.

Questions interdites :

Questions relatives à l'origine du candidat, à son appartenance à une ethnie, une race, une nation.

- *De quelle origine êtes-vous ?*

Questions relatives au sexe, aux préférences sexuelles ou aux mœurs du candidat.

- *Etes-vous gay ?*

Questions relatives aux opinions politiques, appartenance ou activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses du candidat.

- *Appartenez-vous à un mouvement religieux ?*

Questions relatives à l'état de santé ou à l'handicap du candidat (c'est au médecin du travail d'indiquer une inaptitude).

Questions relatives à la vie privée du candidat, à sa situation familiale.

- *Le poste étant en 3X8, êtes vous marié ?*

Questions relatives à une situation de grossesse.

- *Pensez-vous être enceinte prochainement ?*

Questions relatives à l'exercice du droit de grève.

- *Avez-vous déjà participé à un mouvement de grève*

■ *Catégories*

1- Questions introduisant l'entretien

1. Vous n'avez pas eu trop de mal à trouver ? A quelle heure êtes vous arrivé ?
2. Pourquoi nous avez-vous écrit spontanément/répondu à notre offre d'emploi ?
3. Pourquoi souhaitez-vous travailler pour nous ? Que pensez vous de l'image que notre entreprise donne à l'extérieur ?
4. Que savez-vous de nous (produits, position sur le marché, clients et concurrents) ?
5. Pourquoi quittez-vous votre employeur actuel ?
6. Quand avez vous décidé de changer d'emploi ?
7. Depuis combien de temps êtes-vous en recherche d'emploi ?
8. Pourquoi cherchez-vous du travail depuis si longtemps ?
9. Pouvez-vous me synthétiser votre parcours professionnel en quelques mots ?
10. Quelle est la logique de votre parcours professionnel ?

2- Question concernant la formation et les stages (candidat jeune diplômé)

11. Pourquoi avez-vous suivi cette formation ?
12. Quelles étaient vos matières préférées ? Détestées ?
13. Comment avez vous financé vos études ?
14. Pourquoi avez vous choisi cette option ?
15. Quel a été le sujet de votre mémoire de fin d'étude ? Pourquoi avoir choisi ce sujet ?
16. Comment avez vous trouvé vos stages ?
17. Lors de ces stages, aviez-vous la possibilité d'être embauché ?
18. Qu'avez-vous appris sur l'entreprise durant vos stages ? Sur le travail en équipe ? Sur la vie professionnelle en général ?
19. Quels obstacles avez vous rencontrés ?
20. Quel est votre niveau en langue étrangère ? Peut on continuer l'entretien dans cette langue?

2 bis- Question concernant l'expérience professionnelle (candidat expérimenté)

21. Parlez-moi de votre expérience professionnelle (de vos postes précédents, de vos employeurs précédents, ...)
22. Êtes-vous plutôt un spécialiste ou un généraliste ?
23. Si je parlais avec votre ancien supérieur, quelles seraient d'après lui vos plus grandes forces et faiblesses ?
24. Et si je parlais à vos clients ? Que diraient-ils ?
25. Dans votre emploi actuel, quels sont les problèmes que vous avez soulevés et qui avaient été négligés auparavant ?
26. Professionnellement, quelles ont été vos plus grandes réussites et vos plus grands échecs?
27. Pouvez-vous me parler d'une circonstance où vous avez dû critiquer le travail d'un collègue? Comment avez-vous géré cette situation ? Quels résultats avez-vous obtenus ?
28. Citez-moi un défi auquel vous avez été confronté dans vos précédentes fonctions ? Comment l'avez-vous relevé ?
29. Pouvez-vous me décrire ce que vous avez aimé et ce que vous avez le moins aimé dans la façon dont vous étiez dirigé dans vos précédents postes ?
30. Quelle serait votre évaluation de votre employeur actuel/précédent ?

3- Questions sur les capacités commerciales

31. Quelle a été votre plus grande réussite commerciale ?
32. Dans votre dernier emploi, quelle a été votre progression de chiffre d'affaires/part de marché? En combien de temps ? Avec quels moyens ?
33. Avez-vous déjà perdu un client important ? Dans quelles conditions ?
34. Avec quels types de clients aviez-vous le plus de mal à travailler ? Quel comportement adoptiez-vous ?
35. Décrivez-nous une occasion où vous vous êtes vous-même fixé des objectifs. Quels ont été les résultats ?
36. Décrivez-moi une situation où vous êtes allé au delà de vos responsabilités pour satisfaire un client ?
37. Avez-vous déjà parlé en public ? Comment cela s'est passé ?
38. Pouvez-vous me décrire une situation dans laquelle vous avez bien négocié ? Mal négocié?
39. Avez vous prendre des risques lors d'une approche commerciale ou d'une négociation ?
40. Face à un client mécontent, quelles sont vos réactions ? Comment faites-vous face à ce type de situation ?

4- Questions sur les capacités managériales

41. Avez-vous déjà dirigé une équipe ? Combien de personnes ?
42. Quel aspect de l'emploi de manager trouvez-vous le plus difficile ?
43. Décrivez moi une situation, impliquant vos collègues, que vous avez du prendre en main sans que cela ne vous soit formellement demandé ?
44. Avez-vous déjà fait face à un conflit au sein de votre équipe ? Comment l'avez vous résolu?
45. Avez-vous déjà eu à recruter ? Si oui, que recherchez-vous chez les gens que vous embauchez ?
46. Avez-vous déjà licencié quelqu'un ? Si oui, pour quelles raisons et comment vous y êtes-vous pris ?
47. Avez-vous promu quelqu'un ? Sur quels critères avez vous basé votre choix ?
48. Tout manager doit savoir déléguer. Décrivez-moi une situation où vous avez délégué avec succès ? Une situation où la délégation a été un échec ? Comment avez-vous géré cette situation ?
49. Au cours de cette expérience, quelle façon de communiquer a le mieux fonctionné avec vos subordonnés ?
50. Êtes-vous capable de vous adapter rapidement ? Pouvez-vous faire plusieurs choses en même temps ?

5 Questions sur les capacités de résistance au stress et d'apprentissage

51. Pouvez-vous travailler sous la pression ou dans des délais à tenir ?
52. La pression vous motive ou vous coupe les ailes ?
53. Parlez-moi d'une situation d'urgence ou de crise à laquelle vous avez été confronté dans vos emplois précédents ? Quel a été votre rôle ?
54. Décrivez une situation de stress à laquelle vous avez dû faire face. Comment gérez-vous ce genre de situation ?
55. Quelle a été la décision la plus difficile que vous ayez jamais eu à prendre ?
56. Souvenez-vous d'un moment où vous avez pris la mauvaise décision ou commis une erreur. Comment avez-vous géré cette situation ?
57. Vous est-il arrivé d'être déprimé pour une raison professionnelle ?
58. Parmi vos dernières expériences professionnelles pouvez-vous dire laquelle a été la plus riche d'enseignements ? Et pourquoi ?
59. Lors de votre dernière expérience, qu'avez-vous appris ? Comment allez-vous mettre en pratique ces nouvelles connaissances ?
60. Au cours des dernières années, y a-t-il un événement qui vous a fait particulièrement évoluer ?

6 Questions sur la capacité d'implication

61. Souhaitez vous faire carrière dans notre entreprise quelque soit l'emploi ou acquérir une expertise dans votre métier quelque soit l'entreprise ?
62. Etes-vous prêt à déménager en France ou à l'étranger pour cet emploi ?
63. Combien de temps envisagez-vous de rester chez nous si vous êtes recruté ?
64. Quelles étaient les valeurs de votre précédente entreprise ?
65. Connaissez-vous notre culture d'entreprises ?
66. Avez-vous déjà donné des idées d'amélioration qui ont été mises en place ? Concernaient-elles votre emploi ou toute l'organisation ?
67. Quelles sont les raisons qui vous ont amené à quitter votre précédent employeur ? Et les employeurs précédents ?
68. Votre manager ne prend pas en compte l'une de vos suggestions. Que faites-vous ?
69. Si vous pouviez recommencer votre carrière à zéro, que feriez-vous différemment ?
70. Ou se situe pour vous l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ?

7 Questions sur les centres d'intérêts et la motivation

71. Quels aspects de votre dernier poste préféreriez-vous ? Lesquels aimiez-vous le moins ?
72. Qu'est-ce qui vous attire le plus dans l'emploi offert et dans notre entreprise ? Qu'est-ce qui vous attire le moins ?
73. Préférez-vous un poste à responsabilités ou un poste d'exécutant ? Pourquoi ?
74. Quel est le dernier livre que vous avez lu ? Qu'en avez vous pensé ?
75. Quel est le dernier film que vous ayez vu ? Regardez-vous beaucoup la télévision ?
76. Pratiquez vous (ou avez vous pratiqué) un sport ? Si oui, quel niveau ? Si vous avez arrêté, pourquoi ?
77. Avez-vous une passion particulière ?
78. Appartenez-vous à une association ?
79. Pourquoi choisiriez-vous notre entreprise plutôt qu'une autre ?
80. Qu'est ce que la réussite ou le succès selon vous ? Est ce que vous jugez avoir réussi ?

8 Question concernant les attentes professionnelles

81. Qu'attendez-vous de la part de votre futur employeur ?
82. Qu'attendez-vous de votre emploi à 2/3 ans ? Comment vous voyez vous chez nous à ce moment là ?
83. Avez-vous un projet professionnel ou personnel dont vous souhaiteriez nous parler ?
84. Pour vous, quel est l'environnement de travail idéal ?
85. Préférez-vous travailler seul ou en équipe ? Etes vous plus à l'aide dans les grandes structures ou les petites équipes ?
86. Généralement est ce vous qui demandez les formations ou votre entreprise qui vous les propose ?
87. Avec le DIF, vous avez 20 heures de formation par an cumulable sur 6 ans. Savez-vous quelle formation vous intéresserait ?
88. Quelle serait la personnalité de votre manager idéal ?
89. Préférez-vous commander ou être commandé ?
90. Comment préférez vous que l'on mesure vos performances ?

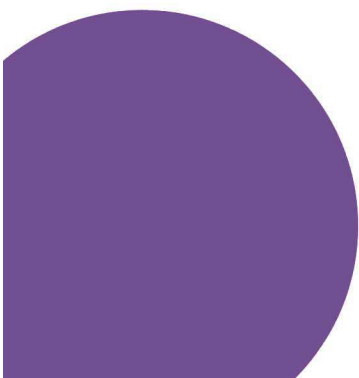
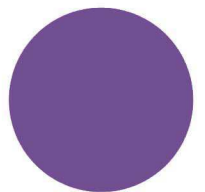
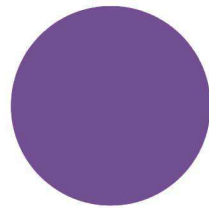
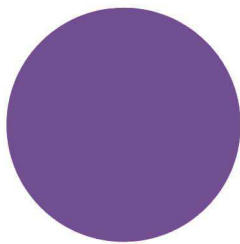
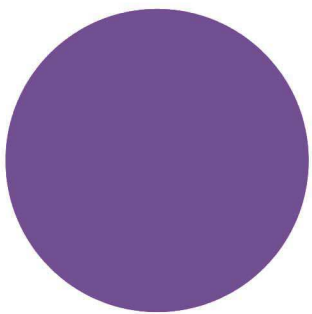
9 Questions concernant l'emploi à pourvoir

91. Pouvez-vous me donner la définition de l'emploi pour lequel vous postulez ? Son contenu a-t'il évolué ces dernières années ?
92. A votre avis quelle sont les compétences à avoir pour réussir dans cet emploi ? Qu'est-ce qui vous fait penser que vous réussirez dans cet emploi ?
93. Est ce que vous pensez être tout de suite opérationnel ?
94. Quel aménagement souhaiteriez-vous faire à la description de fonction ?
95. N'êtes-vous pas trop jeune (vieux) pour ce poste ? N'êtes-vous pas trop diplômé ?
96. Quelles sont les valeurs que vous aimeriez retrouver dans la culture d'entreprise de votre prochain employeur ?
97. Que feriez-vous pour nous qu'un autre ne pourrait faire ?
98. Pourquoi devrions-nous vous embaucher ? Qu'est ce qui fait de vous l'homme de la situation ?
99. Comment pensez-vous participer au développement de notre société ?
100. Combien de temps vous faudra t'il pour apporter une contribution visible de votre travail ?

10 Questions de conclusion d'entretien

101. Pouvez-vous me donner les coordonnées de personne qui vous serviront de référence ?
Que vont-elles me dire ?
102. Etes vous le/la seul(e) à chercher un emploi dans votre entreprise actuelle ?
103. Etes-vous libre immédiatement ? Si non, quelle est la durée de votre préavis ?
104. Quand pouvez-vous prendre vos fonctions ?
105. Avez-vous d'autres pistes d'emploi ?
106. Qu'avez vous retenu de notre entretien ?
107. A quel type d'entreprise avez vous envoyé votre candidature spontanée ? A quel type d'annonce avez vous répondu ?
108. Avez-vous reçu des propositions d'emploi ? Que vous ont ils proposés ?
109. Quel est votre salaire actuel/salaire précédent ?
110. Quelle rémunération désirez-vous ?

À propos de l'auteur



◆ Benjamin CHAMINADE



Expert dans les domaines de la valorisation des talents et du management des compétences, Benjamin CHAMINADE intervient dans les domaines du recrutement, des systèmes d'assurance qualité, d'optimisation des ressources humaines et de la fidélisation des talents, en France et en Australie. En France, il intervient en tant que consultant associé de France-Conseil. En Australie il est directeur associé de HReSource, cabinet spécialisé en recrutement, Talent Management et outils RH on-line. Il est l'auteur de plusieurs ouvrages traitant des sujets de la qualité, de la gestion des talents, de la gestion des compétences et des employeurs de choix.

◆ Bibliographie :

Rh et qualité :



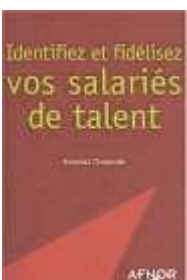
Pour en savoir plus cliquez [ici](#).

Employeur de choix :



Pour en savoir plus cliquez [ici](#).

Identifier et fidéliser :



Pour en savoir plus cliquez [ici](#).