

# Les meilleures questions à poser en entretien

L'objectif final d'un entretien d'embauche consiste à identifier le meilleur candidat possible pour le poste. La réalisation de cet objectif devient nettement plus facile quand on connaît les bonnes questions à poser et les réponses à en attendre. Certaines questions concernent les compétences, l'expérience professionnelle et les postes précédemment occupés par le candidat, mais d'autres sont liées à leur comportement, leur personnalité et leurs ambitions de carrière. Après tout, vous tenez à recruter des professionnels fiables sur le plan technique, mais aussi sincèrement motivés à l'idée de travailler dans votre entreprise et de développer leur carrière en tant que membre de votre équipe.

En sachant quelles questions poser aux candidats en entretien et en analysant leurs réponses, vous pouvez obtenir de précieuses informations pour évaluer chaque individu. Leurs réponses révéleront s'ils peuvent potentiellement correspondre à l'entreprise ou pas. Parfois, il vous faudra lire entre les lignes pour deviner les réelles motivations d'un candidat. En prenant votre temps pour préparer les questions posées en entretien, vous augmentez vos chances d'identifier le meilleur candidat pour le poste. Voici notre sélection de bonnes questions à poser lors d'un entretien d'embauche :

## • Faire connaissance avec le candidat

Quand vous recevez un candidat en entretien, celui-ci doit être capable d'étayer toutes les revendications de son CV. Vous devez donc lui poser des questions sur son poste actuel et ceux qu'il a précédemment occupés pour en apprendre davantage sur ce qu'il a déjà fait et ses méthodes de travail. Voici quelques exemples de questions :

*Q. : Dites m'en un peu plus sur vous.*

Certains candidats vous raconteront leur vie, d'autres se concentreront sur un aspect particulier et l'utiliseront pour faire bonne impression. Privilégiez les candidats pertinents capables de synthétiser leur discours de manière concise et approfondie quand ils expliquent pourquoi leurs centres d'intérêt, leur formation ou leurs expériences professionnelles sont en rapport avec le poste.

*Q. : Que savez-vous de notre entreprise ?*

Les candidats doivent avoir au moins effectué des recherches de base sur votre entreprise. Après tout, ils ont postulé pour un poste au sein de votre société. S'ils tiennent vraiment à être sélectionnés, ils ne doivent pas se contenter d'un simple résumé des infos présentées sur la page d'accueil de votre site Web, mais pouvoir parler de la mission, de la culture et des valeurs de l'entreprise en montrant à quel point ils ont envie de prendre part à ses activités.

*Q. : Quelles sont vos principales responsabilités à votre poste actuel ?*

Les meilleurs candidats ne se contentent pas de dresser la liste de leurs responsabilités, ils vous expliquent en quoi leur poste apporte de la valeur à leur équipe et à leur entreprise. Ils doivent fournir des précisions sur leurs compétences et expliquer en quoi elles les distinguent des autres membres de leur équipe.

*Q. : Quels sont vos points forts et vos points faibles ?*

Les candidats doivent avoir beaucoup de choses à dire sur leurs points forts et étayer leurs revendications par des preuves concrètes. Ils doivent aussi être capables de transformer en atout tout ce qui peut être perçu comme un point faible. Cette question permet d'identifier les candidats sensés et équilibrés qui savent vraiment qui ils sont. C'est aussi souvent une formidable opportunité pour poser des questions au sujet de ce qui a éveillé votre intérêt ou suscité votre inquiétude à la lecture du CV.

*Q. : Vos responsabilités ont-elles changé depuis que vous occupez ce poste ?*

Cette question permet aux candidats de montrer leur facette innovante et créative tout en expliquant comment leur travail profite à l'entreprise. Ceux qui ont trouvé des solutions aux problèmes qu'ils ont rencontrés au travail – et donc apporté de la valeur à leur entreprise – ont ainsi la possibilité de faire la preuve de leurs capacités et de leurs connaissances.

## • Evaluer les connaissances et le niveau de compréhension des candidats

En tant qu'intervieweur, vous désirez en apprendre davantage sur le candidat et évaluer ses capacités de compréhension. Son CV doit préciser s'il a les qualifications requises pour le poste en question, mais possède-t-il les compétences générales et l'expertise pratique nécessaires pour assurer des résultats concrets ? Si le candidat a du mal à formuler des réponses cohérentes et logiques, cela peut signifier qu'il est mal à l'aise en entretien, mais aussi qu'il ne possède pas de connaissances assez solides sur les compétences spécifiques au sujet desquelles vous l'interrogez.

Selon le poste à pourvoir, vous pouvez aussi poser des questions plus générales pour tester les connaissances du candidat sur l'industrie où opère votre entreprise. Vous en apprendrez davantage sur ses compétences commerciales, celles qui interviennent dans la prise de décisions, la mise en œuvre des stratégies, les relations avec les clients et/ou partenaires et l'octroi de nouvelles responsabilités. Voici quelques exemples de questions à poser :

*Q. : Comment vos précédents employeurs maintenaient-ils leur rentabilité ?*

Les candidats sensibles aux questions commerciales auront des choses à dire sur le modèle économique de leur entreprise et seront capables d'expliquer son fonctionnement. S'ils ne peuvent pas répondre à cette question avec assurance, cela indique qu'ils risquent de ne pas comprendre le rôle de leur poste au sein de votre entreprise.

*Q. : Selon vous, quelle influence [citer une actualité de l'industrie] aura-t-elle sur votre poste ?*

Les meilleurs candidats sont souvent ceux qui s'intéressent vraiment à leur travail et suivent de près l'actualité de leur industrie et de l'économie en général. Ils lisent des articles à ce sujet et se tiennent au courant des derniers développements du secteur. Si les candidats ne sont pas informés des grands changements susceptibles d'affecter leur façon de travailler, cela soulève des inquiétudes quant à l'engagement qu'ils investissent dans leur carrière.

## • Evaluer l'adéquation des candidats

Les questions que vous posez doivent aussi vous aider à savoir si le candidat peut s'intégrer facilement dans votre entreprise. Il peut présenter un CV fantastique et avoir déjà fait la preuve de ses capacités, mais est-ce vraiment une bonne recrue ?

Vous avez besoin d'individus capables de travailler efficacement avec les membres de votre équipe en place pour booster la productivité et le moral des troupes au lieu d'y nuire. En tant qu'intervieweur, cherchez à en apprendre davantage sur le comportement du candidat, sa façon de travailler et sa stratégie pour réaliser les objectifs fixés. Les questions à poser en entretien incluent les suivantes :

*Q. : Qu'est-ce que vos compétences et vos idées peuvent apporter à cette entreprise ?*

Cette question ne concerne pas que les compétences : elle aide à savoir si l'employé potentiel pourra s'intégrer dans l'entreprise. Que peut-il apporter qui manque à l'entreprise ? Le candidat a-t-il une idée du type d'entreprise où il peut s'intégrer facilement, et sait-il où se situent les limites de son poste et de ses responsabilités ?

*Q. : Préférez-vous travailler seul ou en équipe ?*

Peu de candidats admettront préférer travailler en solo car ils savent quelle importance les employeurs accordent au travail collaboratif, mais si un employé potentiel affirme aimer travailler en équipe, il doit fournir des exemples témoignant du bien-fondé de cette méthode de travail. Il doit pouvoir citer des exemples de collaborations réussies lors de précédentes expériences professionnelles.

*Q. : De quel niveau de supervision et de feedback avez-vous besoin au quotidien ?*

Les meilleurs candidats se positionneront comme des professionnels autonomes, matures et capables de travailler efficacement sans supervision, mais qui respectent aussi l'autorité et les instructions qu'on leur donne. Personne n'a envie d'embaucher un marginal qui fait cavalier seul, mais vous ne pouvez pas non plus tenir les employés par la main du matin au soir. Vous avez besoin d'un profil à mi-chemin entre ces deux extrêmes.

*Q. : Quelles ont été vos plus grandes réalisations professionnelles à ce jour ?*

Cette question offre aux candidats une occasion supplémentaire de démontrer la valeur qu'ils peuvent apporter à l'entreprise. Les meilleurs candidats vous fourniront des chiffres et des informations précises en détaillant les revenus qu'ils ont générés ou les gains d'efficacité qu'ils ont permis. Ils seront capables de mettre en avant les succès qu'ils ont remportés à titre individuel comme en équipe.

Q. : Comment faites-vous pour tenir les délais et réaliser les objectifs fixés, surtout quand vous êtes sous pression ?

« Je travaille rapidement » n'est pas nécessairement la réponse que vous avez envie d'entendre. Les professionnels de haut vol savent combien il est important de gérer leur temps efficacement en classant les tâches par ordre de priorité pour tenir les délais. Ceux qui tiennent à faire avancer leur carrière au sein de votre entreprise le feront de bonne grâce, avec pour objectif premier de fournir un résultat final de qualité.

## • Evaluer les intentions des candidats

Il est également important d'évaluer les motifs pour lesquels chaque candidat postule. Cela permet d'éliminer ceux qui ne sont intéressés que par l'argent ou considèrent votre entreprise comme une simple étape à court terme dans leur plan de carrière. Les professionnels qui ont sincèrement envie de travailler pour vous et de progresser dans leurs fonctions sont susceptibles d'apporter plus de valeur ajoutée sur le long terme.

Ils peuvent vous aider à construire des équipes solides, durables et dont les performances cohérentes contribuent à l'optimisation des résultats financiers. Voici quelques-unes des questions que vous pouvez poser en entretien :

*Q. : Qu'est-ce qui vous attire vers ce poste et notre entreprise ?*

Pour les candidats, c'est une occasion supplémentaire de prouver qu'ils possèdent les compétences de base requises et qu'ils correspondent à la culture de votre entreprise. Ils doivent être en mesure de répondre autre chose que « le job a l'air intéressant ».

*Q. : Comment notre entreprise peut-elle vous aider à faire progresser votre carrière ?*

Les meilleurs candidats auront une idée claire de ce qu'ils souhaitent développer et de ce qu'ils doivent faire pour atteindre leurs objectifs de carrière. Ils doivent pouvoir évaluer les possibilités d'avancement, voire vous interroger au sujet des opportunités en interne. Cela vous aidera à débusquer les « job zappeurs » et ceux qui cherchent uniquement à utiliser ce poste pour faire avancer leur plan de carrière.

*Q. : Où vous voyez-vous dans cinq ans ?*

Les candidats doivent avoir des ambitions réalistes et accessibles quand ils viennent travailler dans votre entreprise. Cela prouve qu'ils sont impatients de progresser, mais également raisonnables – et qu'ils représentent donc une option potentielle à long terme pour votre équipe. Si les candidats considèrent votre entreprise comme une simple étape avant leur prochain job, ils ne l'admettront pas facilement. C'est là que votre intuition d'employeur peut s'avérer utile.