

## CONSIGNES D'ENTREVUE

Service d'accompagnement personnalisé

### NOTES ADDITIONNELLES

L'entrevue STAR est la méthode d'entrevue souvent utilisée. L'objectif est d'évaluer de manière approfondie, les compétences, les habiletés et les aptitudes nécessaires pour répondre, le plus adéquatement possible, aux exigences du poste. Les questions posées portent sur des situations qui visent à analyser les expériences vécues, **les responsabilités, les réalisations, les gestes posés**, et prédire votre réussite dans le milieu futur de travail.

- **IMPORTANT** : Nous vous suggérons de structurer vos réponses de façon à parler du **contexte 15%**, de vos **actions 70%**, et des **résultats obtenus 15%**.
- Votre préparation devra être axée sur l'analyse des compétences requises pour le poste et l'autoévaluation de vos compétences.
- Votre objectif sera de projeter une image juste de votre profil et faire ressortir clairement votre intérêt pour le poste.
- Pour raconter les expériences vécues, il est plus efficace d'utiliser le « **je** » au lieu du « **nous** ».
- Les résultats obtenus dans le passé doivent être mesurables. Vous devez parler des objectifs à atteindre et des échéances requises.

### EXEMPLES DE QUESTIONS

1. Parlez-moi d'une situation où vous avez pesé le pour et le contre d'une décision, et décidé de ne pas agir, même si vous étiez sous pression pour le faire.
2. Parlez-moi d'une décision difficile que vous avez dû prendre en direct/sur le champ. Quels faits avez-vous pris en compte ? Combien de temps avez-vous pris pour vous décider ? Quel a été le résultat ?
3. Parlez-moi d'une situation où vous avez dû coordonner les agendas et les activités d'autres personnes pour réaliser un projet complexe.
4. Parlez-moi d'une situation qui nécessitait de réaliser plusieurs tâches/projets de front. Comment vous êtes-vous organisé ?
5. Pouvez-vous raconter une situation où vous avez particulièrement bien représenté votre organisation auprès d'un ou plusieurs partenaires ?
6. Pouvez-vous illustrer à l'aide d'exemples concrets, les moyens que vous prenez pour vous assurer de fournir une information valide et fiable ?

## EXERCICE 1

---

« Il m'est arrivé, juste une fois, de ne pas suivre le règlement. C'était il y a deux mois. J'étais pressé et j'ai commandé mon ordinateur portable sans obtenir d'abord l'autorisation du service des achats. Par contre, j'ai pris la peine de bien évaluer mes besoins et de déterminer avec précision les caractéristiques que devait posséder l'ordinateur. J'ai communiqué avec trois fournisseurs et leur ai demandé de me faire une soumission. J'ai finalement opté pour un appareil qui répondait à mes besoins, en tenant compte du rapport qualité/prix. Dans l'ensemble, je pense avoir fait encore mieux que ce qu'on aurait pu attendre du service des achats ».	A
	B
	C
	D
	E

A : Description complète et véritable

B : Fausse description

C : Description incomplète, situation absente

D : Description incomplète, actions absentes

E : Description incomplète, résultats absents

**C. Situation absente.** On ne sait pas pourquoi la personne était pressée, ni pourquoi elle a cru nécessaire d'aller de l'avant, sans l'autorisation du service des achats, ce qui empêche les intervieweurs de comprendre et d'évaluer le geste posé.

**E. Résultats absents.** On ne sait pas quelles ont été les conséquences de son action (p.ex. réprimande, obtention de l'ordinateur dans le délai requis).

## EXERCICE 2

---

« J'ai toujours été passablement autonome. Pour moi, l'autonomie est une qualité que devraient posséder tous les employés. Sinon, on se réfère constamment à son patron qui, plus souvent qu'autrement, a d'autres chats à fouetter. L'autonomie est synonyme d'efficacité, même si cela entraîne parfois des erreurs. On ne peut pas faire d'omelette sans briser des œufs et tant que les erreurs sont mineures ou qu'elles peuvent être réparées, il est préférable de laisser le plus de marge possible aux employés. Pour ma part, c'est très rare que je ne parvienne pas à régler moi-même mes dossiers. Je n'ai pas à consulter mon patron; je sais ce que j'ai à faire ».	A
	B
	C
	D
	E

A : Description complète et véritable

B : Fausse description

C : Description incomplète, situation absente

D : Description incomplète, actions absentes

E : Description incomplète, résultats absents

**B. Fausse description.** La personne ne présente pas un exemple concret de situation vécue. Il faut donc revenir à la charge et lui demander de décrire une situation véritable.

### EXERCICE 3

---

<p>« Deux employés, qui sont sous mon autorité, ne s'entendent pas très bien. Ils se disputent lors de la répartition des dossiers, s'engagent dans des débats sans fin lors des réunions d'équipe et se dénigrent continuellement. Ça dure depuis quelques années, mais dernièrement la situation s'est dégradée au point que leurs chicanes dérangent maintenant les autres membres de l'équipe. J'ai d'abord tenté de leur faire passer le message de façon subtile dans des discussions informelles. La stratégie n'a pas fonctionné. Je leur ai expliqué la nature du problème et les répercussions que leur comportement avait sur les autres membres de l'équipe. Je leur ai indiqué que je noterais la situation dans leur dossier respectif s'ils ne rétablissaient pas immédiatement la situation. Je leur ai même mentionné qu'ils pourraient faire face à des conséquences plus graves si la situation ne s'améliorait pas. Ils se sont engagés à ne plus recommencer. Depuis, leur comportement s'est nettement amélioré. Bien sûr, le climat demeure tendu. Je reste vigilant et je n'hésite pas à intervenir lorsque j'observe des écarts de leur part. Trois de mes employés m'ont remercié d'être intervenu de cette façon ».</p>	A B C D E
--	-----------------------

A : Description complète et véritable

B : Fausse description

C : Description incomplète, situation absente

D : Description incomplète, actions absentes

E : Description incomplète, résultats absents

**A. Description complète et véritable.** La situation, les actions ainsi que les résultats sont clairement expliqués par le candidat. Cependant, il est possible de demander plus de détails.