

GUIDE D'ENTRETIEN GENERAL

PERSONNEL & CONFIDENTIEL

M. Thomas Sample

	I	II	III
D	7	5	2
I	4	3	1
S	8	6	2
C	4	8	-4

TERMES DESCRIPTIFS

Prévenant, attentif, esprit d'initiative, esprit de compétition, sûr de soi, communicatif, persuasif, amical, décidé, volontaire, obstinément indépendant, fiable, réfléchi, persévérant et consciencieux.

RESUME DU PROFIL

M. Sample, qui a le profil d'un spécialiste, semble enclin à travailler de manière constante et consciencieuse pour parvenir à un résultat. Il peut travailler dur et se montrer très persévérant. En conséquence, il a la volonté de régler les problèmes en suspens et de mener sa mission à bon terme. Cet esprit de suite lui permet d'assumer des fonctions administratives. D'un naturel aimable, il a la faculté de communiquer avec son entourage. Il préfère traiter de manière amicale et aime travailler au sein d'une équipe de spécialistes. Au moment de prendre une décision, il se fierà à ses connaissances et à ses compétences, et pourrait hésiter à passer à l'action s'il n'a pas toutes les informations en main. Soucieux de sécurité, il préfère un environnement de travail structuré et des paramètres de travail clairement définis. Il est capable de faire face à des situations conflictuelles, mais préfère dans l'ensemble travailler dans une ambiance détendue et amicale.

Idéalement, M. Sample devrait travailler dans un domaine de spécialisation bien particulier. Il devrait être en mesure de parvenir à des résultats en organisant et en planifiant son travail. L'environnement devrait être de type structuré et autant que possible non conflictuel.

CONSEILS POUR L'ENTRETIEN

Si la fonction en question a un caractère spécialisé et requiert une personne stable, commencez l'entretien sur un rythme lent afin de permettre à M. Sample de prendre confiance et de se détendre. Ceci devrait vous permettre de le voir sous son vrai jour et d'évaluer ses qualités.

Si par contre il s'agit d'un environnement conflictuel et en perpétuel changement, il y a lieu d'accélérer le rythme de l'entretien et de faire monter la pression. Mettez-le rudement à l'épreuve et contestez ses observations. Ses réponses fusent-elles, ou essaie-t-il au contraire de calmer le jeu afin de retrouver un rythme qu'il arrive à maîtriser?

QUESTIONNAIRE

Nous vous conseillons d'utiliser vos techniques habituelles pour évaluer le CV, les études, l'expérience, les connaissances ou tout autre aspect important propre à votre société. Les questions qui suivent ont été conçues pour vous permettre d'évaluer les éventuels points faibles de M. Sample dans la fonction envisagée pour lui. Nous vous conseillons de poser toutes les questions.

But des questions - M. Sample est-il à même de proposer suffisamment d'idées neuves et originales pour réussir dans cette fonction?

Citez-moi quelques-unes des meilleures idées que vous avez eues dans vos emplois antérieurs.

Ont-elles été mises en application? Si non, pourquoi?

Si vous ne parveniez pas à vous y prendre avec quelqu'un, et que ce problème vous préoccupe énormément, que feriez-vous concrètement?

Pensez-vous qu'il soit toujours nécessaire de se montrer déterminé vis-à-vis des collègues de travail?

Pourquoi pensez-vous cela?

Pensez-vous pouvoir travailler au sein de cette entreprise?

Qu'est-ce qui vous le fait croire?

Remarques:

But des questions - M. Sample peut-il modifier son comportement afin de s'adapter aux autres, et sa crainte d'être rejeté pourrait-elle faire obstacle au résultat?

Que ressentez-vous lorsque vous avez affaire à une personne impassible, sans réaction?

Comment faites-vous pour nouer rapidement des relations avec ce genre de personnes?

Adoptez-vous une autre attitude avec ce genre de personnes?

Si oui, que faites-vous dans un tel cas?

Que ressentez-vous face à une personne extrêmement agressive?

Avez-vous parfois le sentiment d'être rejeté?

Si oui, comment surmontez-vous ce sentiment?

Vous est-il arrivé d'être démotivé par vos collègues de travail ou par votre supérieur?

Si oui, racontez-moi ce qui s'est passé.

Remarques:

But des questions - M. Sample est-il capable de modifier son comportement afin d'obtenir le maximum des gens qui l'entourent?

Est-il important de fournir aux gens un maximum de données et d'informations?

Pensez-vous que la plupart des gens préfèrent disposer de toutes les données?

Arrivez-vous à vous entendre avec la plupart des gens?

Si vous aviez un collègue impatient et agressif déterminé à accélérer le processus pour obtenir des résultats immédiats, quel serait votre sentiment?

Pensez-vous que ce genre de personne aime recevoir des instructions précises et détaillées?

Qu'est-ce qui vous le fait penser?

Si un collègue de travail bouleversait l'ordre établi, quel serait votre sentiment?

Avez-vous déjà travaillé avec des gens qui bouleversaient l'ordre établi?

Remarques:

But des questions - M. Sample pense-t-il avoir toujours raison, ou peut-il admettre qu'il a aussi ses points faibles?

Citez-moi un cas où, pour un problème lié au travail, on vous a fait des reproches que vous estimez injustifiés.

Qu'avez-vous fait alors?

Vous arrive-t-il de faire des erreurs?

Citez-moi un ou deux cas où vous avez eu le sentiment d'avoir commis une erreur dans votre emploi actuel ou antérieur.

Quelle a été la réaction de votre patron?

Qu'attendez-vous d'un patron?

Pensez-vous que je réponde à ces critères?

Qu'est-ce qui vous le fait penser?

Remarques:

CONSEILS D'UTILISATION

Ces questions ont été élaborées afin d'être utilisées au début de l'entrevue. Des informations complémentaires utiles peuvent être obtenues via le rapport "Forces & Limites".

Si M. Sample est sélectionné à la suite de l'entretien, nous vous recommandons vivement de générer son Analyse du Profil Personnel (APP). Celle-ci vous donnera des informations concernant le comportement sous pression de M. Sample, la présence éventuelle de frustrations ou de stress, ses motivations et le supérieur hiérarchique qui lui convient le mieux.