

30 questions d'ordre comportemental

pour identifier les candidats
à fort potentiel

LinkedIn Talent Solutions



Table des matières

L'importance des questions d'ordre comportemental	3
6 compétences personnelles qui témoignent de potentiel	4
Questions d'adaptation	5
Questions de multiplicité culturelle	7
Questions de collaboration	9
Questions de leadership	11
Questions de potentiel de développement	13
Questions de priorisation	15
Questions de créativité	17

L'importance des questions d'ordre comportemental

Les employés sont le pilier des entreprises florissantes. Des employés non seulement dotés des compétences et de l'expérience requises, mais également capables de laisser leur empreinte dans leur poste, ainsi qu'au sein de leur équipe et de leur entreprise.

La sélection des candidats sur la base de leur potentiel est néanmoins chose ardue lors d'un entretien. Il arrive souvent d'évaluer le potentiel de quelqu'un sur la base de ses compétences personnelles et de ses perspectives uniques. Pourtant, il est réellement difficile de connaître parfaitement la personne qui se cache derrière un profil au cours d'une conversation de 30 minutes.

La bonne nouvelle, c'est que les questions d'ordre comportemental posées lors d'un entretien sont un moyen efficace de découvrir le potentiel d'une personne ; plus spécifiquement les capacités allant de l'adaptation à la collaboration, en passant par la priorisation, le leadership, et la compréhension de la culture de l'entreprise. En faisant attention au comportement passé du candidat, ainsi qu'à ses compétences et son expérience, vous pouvez instinctivement savoir si il dispose des qualités dont vous avez besoin pour votre prochaine embauche.

Afin de vous aider à être plus efficace, nous avons enquêté auprès de 1 300 responsables de recrutement pour connaître quelles sont leurs questions d'ordre comportemental favorites. Parcourez ce document pour connaître les meilleures questions à poser et obtenez des conseils pour recueillir les réponses que vous cherchez.



6 compétences personnelles qui témoignent de potentiel

Le potentiel peut être interprété de différentes manières. Cependant, certaines compétences et caractéristiques personnelles se retrouvent parmi les personnes à fort potentiel qui ont été embauchées. Voici les compétences personnelles les plus importantes que recherchent les responsables de recrutement lors des entretiens (par ordre d'importance) :

- 1 Adaptation
- 2 Multiplicité culturelle
- 3 Collaboration
- 4 Leadership
- 5 Potentiel de développement
- 6 Priorisation





Adaptation

Présélection selon l'adaptation

69%

des responsables de recrutement déclarent que l'adaptation est la compétence personnelle la plus importante lors de la présélection. En effet, pour rester concurrentiel de nos jours, votre entreprise doit pouvoir s'adapter à une économie et des besoins commerciaux en mutation. Il vous faut donc des employés qui peuvent également bien s'adapter et les personnes à fort potentiel ont souvent cette capacité.

Voici quelques-unes des questions les plus populaires à poser :

LA PLUS POPULAIRE

- 1 Pourriez-vous me parler d'une occasion où vous avez dû faire quelque chose que vous n'aviez jamais fait auparavant ? Comment avez-vous réagi ? Quel enseignement en avez-vous tiré ?
- 2 Décrivez une situation dans laquelle vous avez adopté un nouveau système, un nouveau processus, une nouvelle technologie ou une nouvelle idée au travail qui a été un bouleversement comparé à vos habitudes de travail.
- 3 Souvenez-vous d'une tâche en dehors du descriptif de votre poste qui vous a été attribuée. Comment avez-vous géré la situation ? Quel en a été le résultat ?
- 4 Parlez-moi du plus grand changement auquel vous avez dû faire face. De quelle manière vous êtes-vous adapté à ce changement ?
- 5 Parlez-moi d'une situation dans laquelle vous avez dû vous adapter au style de travail d'un collègue pour réaliser un projet ou atteindre vos objectifs.



Multiplicité culturelle

Présélection selon la multiplicité culturelle

Lorsque nous parlons de culture d'une entreprise, cela ne veut pas dire que tout le monde doit être fait du même moule. Si tous les employés agissaient et pensaient la même chose, votre entreprise ne prospérerait pas.

Recherchez plutôt des candidats qui partagent les mêmes valeurs que votre entreprise, tout en amenant de la diversité de pensée et d'expérience pour stimuler votre organisation. Nous appelons ceci la "multiplicité culturelle". Des recherches démontrent par surcroît que les employés qui sont bien intégrés dans la culture de l'entreprise sont plus susceptibles de rester dans votre entreprise. C'est aussi un facteur de satisfaction accrue au travail et d'incitation à une meilleure performance.

Voici quelques-unes des questions les plus populaires à poser :

LA PLUS POPULAIRE

- 1 Quels sont les trois points les plus importants, selon vous, dans un travail ?
- 2 Parlez-moi d'une expérience qui vous est arrivée au cours de la semaine passée qui vous a satisfait, motivé et qui vous a rendu productif au travail. Que faisiez-vous ?
- 3 Quelle est la chose la plus intéressante à propos de vous qui ne se trouve pas dans votre CV ?
- 4 Pourquoi choisiriez-vous notre entreprise plutôt qu'une autre ?
- 5 Quelle est l'idée la plus préconçue que vos collègues ont à votre sujet et pourquoi pensent-ils cela ?

A man in a light blue button-down shirt is sitting at a wooden table outdoors, looking intently at a laptop screen. He is holding a smartphone in his left hand. A woman with blonde hair is partially visible on the left, looking towards the man. On the table in front of him is a white coffee cup with a black lid. The background shows an outdoor cafe setting with blue and green chairs and a blurred building.

Collaboration

Présélection selon la collaboration

Lorsque la collaboration est forte, les affaires évoluent plus rapidement. Si elle est par contre mal élaborée, celle-ci est considérée comme extrêmement distractive par les employés. Lorsqu'on regarde d'un côté les plus gros contributeurs en terme de collaboration, et de l'autre les employés les plus performants, on remarque un recoupement d'environ

50%*

On constate donc que l'embauche de personnel qui collabore efficacement et travaille bien en équipe est essentielle au succès de l'entreprise.

Voici quelques-unes des questions les plus populaires à poser :

* Surcharge de collaboration

LA PLUS POPULAIRE

- 1 Donnez-moi un exemple d'une situation où vous avez dû travailler avec quelqu'un avec qui vous aviez des difficultés à vous entendre. De quelle manière avez-vous géré vos interactions avec cette personne ?
- 2 Parlez-moi d'une situation dans laquelle vous deviez communiquer avec quelqu'un qui ne vous a pas compris. Qu'avez-vous fait ?
- 3 Parlez-moi d'une de vos expériences préférées de travail en équipe et de votre contribution.
- 4 Décrivez-moi le meilleur partenaire ou responsable avec qui vous avez travaillé. Quelle partie de son style de gestion vous plaisait ?
- 5 Pouvez-vous me faire part d'une situation dans laquelle un projet a radicalement changé de direction à la dernière minute ? Qu'avez-vous fait ?



Leadership

Présélection selon le leadership

Les études démontrent que les organisations qui possèdent des dirigeants hautement qualifiés sont

13 fois

plus susceptibles de surpasser la concurrence.*

Pendant l'entretien, évaluez si le candidat est capable d'enthousiasmer, de motiver, de libérer le potentiel d'autres personnes.

Voici quelques-unes des questions les plus populaires à poser :

* 10 façons de faire évoluer les dirigeants de votre société

LA PLUS POPULAIRE

1

Parlez-moi de la dernière fois où quelque chose d'important ne s'est pas passé comme prévu au travail. Quel était votre rôle ? Quel en a été le résultat ?

2

Décrivez une situation où vous deviez persuader quelqu'un d'adhérer à votre point de vue. Quelles mesures avez-vous prises ? Quels ont été les résultats ?

3

Donnez-moi un exemple d'une fois où vous avez dû donner l'exemple. Qu'avez-vous fait et quelles ont été les réactions ?

4

Parlez-moi de la décision la plus difficile que vous avez dû prendre au cours des six derniers mois.

5

Avez-vous déjà dû "vendre" une idée à vos collègues ou à un groupe ? Comment vous y êtes-vous pris ? Quels ont été les résultats ?



Potentiel de développement

Présélection selon le potentiel de développement

L'environnement actuel de travail, rapide et dynamique, exige que les employés soient opérationnels tout de suite et aient le potentiel de se développer dans de nouvelles fonctions ou postes de dirigeant au sein de votre entreprise plus tard. Il est vrai que si un employé quitte l'entreprise, son remplacement coûte

1,5x

le prix de son salaire pour le remplacer.* Cela signifie que l'embauche de personnes qui ont le potentiel de se développer dans l'entreprise, non seulement vous permet d'éviter le processus pénible de remplacer cet employé, mais en plus, est un gain financier pour votre entreprise.

Vous pouvez prévoir si un candidat possède les ressources nécessaires par une présélection de personnes motivées qui ont des objectifs. Voici quelques-unes des questions les plus populaires à poser :

* [Pourquoi plus d'employés pensent à quitter leur entreprise ?](#)

LA PLUS POPULAIRE

- 1 Souvenez-vous d'une fois où votre responsable n'était pas disponible lorsqu'un problème s'est produit. Comment avez-vous géré la situation ? Qui avez-vous consulté ?
- 2 Décrivez une situation où vous vous êtes porté volontaire pour développer vos connaissances au travail au lieu qu'on vous le demande.
- 3 Qu'est-ce qui vous pousserait à changer de poste ?
- 4 Quand avez-vous demandé un feedback direct à un supérieur pour la dernière fois ? Pourquoi ?
- 5 Quel est le plus grand objectif de carrière que vous ayez jamais accompli ?

A woman with long dark hair, wearing a dark blue button-down shirt, is looking down at her smartphone. She is standing against a light-colored, textured concrete wall. The lighting is soft, suggesting an indoor or shaded outdoor setting. In the background, there is a dark metal railing and some greenery.

Priorisation

Présélection selon la priorisation

Lorsque nous devons réaliser plusieurs tâches, nous devons pouvoir décider auxquelles s'attaquer en premier et lesquelles peuvent attendre. Embaucher quelqu'un qui n'en est pas capable signifie que des dates d'échéance importantes et le calendrier de certains projets peuvent passer à travers les mailles du filet et en fin de compte être un obstacle à vos affaires. Les personnes qui gèrent leur emploi du temps et leurs priorités efficacement aident votre entreprise à prospérer.

Voici quelques-unes des questions les plus populaires à poser :

LA PLUS POPULAIRE

- 1 Pourriez-vous me parler d'une occasion où vous avez dû vous occuper de plusieurs projets à la fois. De quelle manière avez-vous organisé votre emploi du temps ? Quel a été le résultat ?
- 2 Parlez-moi d'un projet que vous avez planifié. Comment avez-vous organisé et planifié les différentes tâches ?
- 3 Décrivez une situation où vous vous êtes senti stressé ou submergé. Comment avez-vous fait face à la situation ?
- 4 Donnez-moi un exemple de situation dans laquelle vous avez délégué une tâche importante avec succès.
- 5 Comment avez-vous déterminé une période de temps raisonnable pour effectuer une tâche ?



Questions de créativité

Les questions de dirigeants les plus créatives

Pour rendre les choses plus intéressantes, nous avons rassemblé des questions originales que des dirigeants d'entreprises florissantes et des experts reconnus aiment poser. Parsemez votre entretien d'une ou deux de ces questions. Ces dernières peuvent révéler beaucoup de choses sur la personnalité d'un candidat et la manière dont il pense.

1

“Pourquoi devrais-je vous embaucher ?”

Adam Grant

Professeur de Wharton et auteur à succès

2

“Comment vous décrirait votre supérieur ?

Maintenant, dites-moi comment vous décrirait votre meilleur ami ?”

Krista Williams

Responsable du recrutement de talents chez Swarovski

3

“Il est midi dans une année. Que faites-vous ?”

Angela Bortolussi

Partenaire chez Social Recruiting

4

Est-il préférable de soumettre un projet parfait mais en retard ou un bon projet à temps ?”

Obed Louissant

Directeur HR chez IBM

5

“Sur une échelle de 1 à 10, à quel point êtes-vous bizarre ?”

Tony Hsieh

PDG chez Zappos

Obtenez les réponses que vous cherchez

Bien que ces questions puissent vous aider à identifier des candidats à fort potentiel pour sélectionner les meilleurs, les meilleures questions ne garantissent pas forcément des réponses formidables. Poussez les candidats à vous donner de meilleures informations comme suit :

- 1**
Utilisez le système S.T.A.R. : Lorsque le candidat répond à une question, assurez-vous qu'il répond à la Situation, à la Tâche, à l'Action et au Résultat.
- 2**
Ne vous attendez pas à des réponses relatives à une situation précise : Lorsque vous demandez des exemples précis, assurez-vous que le candidat ne vous donne pas des informations situationnelles (hypothétiques).
- 3**
Donnez-lui le temps : Cela peut prendre un moment de réflexion pour donner de bonnes réponses. Ne bousculez pas le candidat. Ne faites pas une croix dessus s'il ne répond pas rapidement.
- 4**
Revenez sur certains points : Arrêtez-vous sur des informations précises qui manquent à sa réponse pour approfondir.

Soyez prêt à intervertir les rôles

Après avoir été le point de mire, le candidat est prêt à inverser les rôles. Donnez-lui les informations qui l'intéresse : 70 % des candidats disent qu'ils aimeraient plus de détails sur la fonction et les responsabilités, ensuite sur leur place au sein de l'équipe et enfin des informations sur la mission et la vision de l'entreprise.*

Soyez prêt à répondre aux questions suivantes :

- 1 Quelle est la plus grande opportunité de cette fonction ? Qu'est-ce qui est le plus difficile dans cette fonction ?
- 2 Quel genre de réussite espérer à ce poste ?
- 3 Si vous pouviez décrire votre équipe en 3 mots, lesquels seraient-ils et pourquoi ?
- 4 Quel genre de personne travaille le mieux dans cette équipe ?
- 5 Comment l'entreprise a-t-elle déterminé sa mission ?
- 6 Pourquoi les gens disent-ils _____ à propos de votre entreprise ?

* Dans la peau du candidat d'aujourd'hui

Vous en voulez encore ?

Si vous voulez d'autres questions, LinkedIn Talent Blog en regorge et couvre tout ce que vous devez savoir pour exceller au travail. Parcourez-les [ici](#), ou consultez ces articles populaires sur les entretiens (en anglais) :



[3 Interview Questions to Ask Every Marketing Job Candidate](#)



[9 Unexpected Interview Questions That Reveal a Lot About Candidates](#)



[When Warren Buffett Hires, He Looks For These 3 Key Traits](#)



[Recruiters Nominate Their Favorite Phone Interview Questions](#)



[What Recruiters Get Wrong When It Comes to Interviews](#)

Méthodologie

Au mois de mai 2016, LinkedIn a enquêté auprès de 1 297 hiring managers aux États-Unis, au Canada, au Royaume Uni, aux Pays-Bas, en Australie et en Inde. Ces hiring managers gèrent actuellement des personnes et, soit ont récemment embauché, sont en cours d'embauche, ou ont l'intention d'embaucher de nouveaux employés pour leur équipe (sur la base des réponses de l'enquête). Les membres ont été sélectionnés au hasard pour l'enquête et sont représentatifs de l'échantillon de LinkedIn. Cet échantillon (et notre analyse) est influencé par la manière dont les membres ont choisi d'utiliser le site. Cela peut varier selon la culture professionnelle, sociale et régionale ainsi que selon la disponibilité et l'accessibilité générale de la personne. Ces différences ne sont pas prises en compte dans l'analyse.

À propos des auteurs



Lydia Abbot

Éditrice de blog et responsable contenu marketing junior



Maria Ignatova

Directrice du marketing de contenu global, leadership d'opinion et informations








Allison Schnidman

Responsable senior, recherche

À propos de LinkedIn Talent Solutions

LinkedIn Talent Solutions offre une gamme complète de solutions de recrutement pour aider les organisations de toutes tailles à trouver, attirer et engager les meilleurs talents. Fondée en 2003, LinkedIn connecte les professionnels du monde entier afin de les rendre plus productifs et de les aider à réussir. Avec plus de 500 millions de membres, LinkedIn est le plus grand réseau professionnel du monde.

[Consultez notre site Web](#)

-  [Lire le Blog \(en anglais\)](#)
-  [Suivez-nous sur LinkedIn](#)
-  [Aimez notre page Facebook](#)
-  [Accédez à nos présentations sur SlideShare](#)
-  [Suivez-nous sur Twitter](#)

