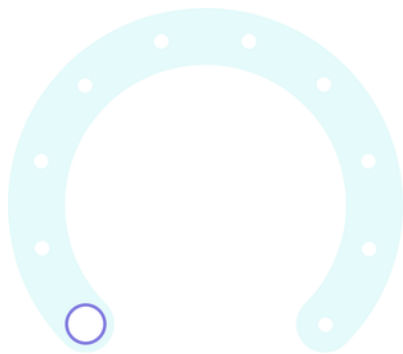


Industriel – Professionnel et qualifié 7.1 (International)

Rapport d'entrevue

Nom du candidat :

PS Int



Centile : 1%

 **Non recommandé**

Avis de non-responsabilité

Les informations contenues sur ces pages sont de nature confidentielle et sont uniquement destinées à la personne ou aux personnes auxquelles elles appartiennent ou à d'autres personnes autorisées.

Vous ne devez pas vous fier aux informations contenues dans le rapport comme alternative à certains conseils d'un professionnel dûment qualifié. Si vous avez des questions particulières sur tout sujet particulier, veuillez vous adresser à un professionnel dûment qualifié.

Instructions

Ce guide fournit aux personnes chargées de l'entrevue une série de questions standard qui peuvent être utilisées pour évaluer plus avant les compétences importantes des candidats. Outre les questions d'entrevue, vous trouverez des instructions sur la meilleure façon de mener l'entretien, des questions d'approfondissement pour faciliter les conversations et un guide d'évaluation pour vous aider à noter chaque réponse.

Préparer l'entrevue :

Afin de mener une entrevue efficace, une préparation appropriée doit avoir lieu. Il est important de compléter les éléments suivants avant de faire passer une entrevue à un candidat :

- Familiarisez-vous avec les compétences associées à l'emploi et choisissez une ou deux questions de chaque compétence à poser au candidat.
- Examinez la candidature ou le curriculum vitae du candidat et notez tout problème dont vous devez faire le suivi. Quelques exemples de problèmes potentiels sont les lacunes dans l'emploi ou le fait de travailler pendant moins d'un an.

Accueil et introduction :

Vous êtes maintenant prêt à rencontrer le candidat. Lorsque vous saluez le candidat, présentez-vous et fournissez-lui des informations générales sur vous-même. Expliquez l'objectif de l'entrevue, par exemple, « l'objectif de l'entrevue est de déterminer si vos centres d'intérêt et vos qualifications correspondent à l'emploi ». Fournissez au candidat une vue d'ensemble de la structure de l'entrevue, afin qu'il ou elle sache à quoi s'attendre. Voici quelques conseils pour structurer l'entrevue :

- Prenez des notes. Cela facilitera l'évaluation des candidats par la suite sans oublier les détails spécifiques.
- Dites au candidat qu'il y aura du temps à la fin de l'entrevue pour toutes les questions qu'il pourrait avoir.
- À la fin de l'entrevue, informez le candidat de l'entreprise et de l'emploi spécifique pour lequel il postule.

Poser des questions d'entrevue axée sur les compétences :

Maintenant, vous êtes prêt à commencer à poser des questions. Commencez par les questions soulevées par la lecture de la candidature ou du CV du candidat. Posez des questions sur ses antécédents professionnels ou sur tout problème potentiel que vous avez remarqué dans le curriculum vitae. Lorsque vous avez terminé, passez à la partie structurée de l'entrevue en posant des questions associées aux compétences pour le poste. Incitez le candidat à vous donner une réponse complète en posant des questions d'approfondissement reliées à la Situation, au Comportement et aux Résultats.

Clôturer l'entretien :

Lorsque toutes les questions sont posées, vous devez clôturer l'entretien. Donnez au candidat des détails précis, y compris les responsabilités reliées à l'emploi, les heures de travail, la rémunération et de l'information sur l'entreprise. Vendez le poste et l'entreprise au candidat en mettant l'accent sur l'adéquation au poste, les sources de satisfaction au travail et les opportunités de croissance. Enfin, clôturez l'entretien en remerciant le candidat pour son temps et en lui donnant un échéancier pour le processus de candidature.

Évaluer le candidat :

La dernière étape consiste à évaluer le candidat. Voici quelques conseils pour vous aider à effectuer une bonne évaluation :

- Revoyez vos notes.
- Déterminez le niveau du candidat sur chaque compétence ainsi qu'une note globale en utilisant les échelles d'ancrage.
- Déterminez votre recommandation finale.

Orientation en matière de sécurité

①

Cela mesure les antécédents professionnels, les expériences personnelles et les réalisations liées à la réussite professionnelle dans les industries et les emplois axés sur la sécurité. Ceci est caractérisé par des scores dérivés des réponses concernant la formation à la sécurité, le respect des règles et des procédures, et d'autres expériences personnelles et professionnelles.

 Parlez-moi d'une situation où vous avez remarqué un risque de sécurité au travail.

 **Situation :** Quel était le risque de sécurité? Pourquoi n'avait-il pas été traité?

 **Comportement :** Qu'avez-vous fait?

 **Résultat :** Avez-vous été en mesure d'atténuer le risque pour la sécurité?

 Le port de l'équipement de protection approprié peut être une nuisance. Donnez-moi un exemple d'un cas où vous portiez un équipement de sécurité au travail même si vous n'étiez pas sûr que ce soit nécessaire.

 **Situation :** Quel type de travail faisiez-vous?

 **Comportement :** Pourquoi avez-vous ressenti le besoin de porter l'équipement?

 **Résultat :** Avez-vous pu effectuer la tâche en toute sécurité? Étiez-vous satisfait d'avoir décidé de porter l'équipement?

<p>En-dessous de la moyenne</p>	<p>① ②</p>	<p>Ne prend pas les mesures de sécurité requises par la situation; prend généralement des risques inutiles de blessures et/ou de dommages matériels.</p> <p>Prend des mesures inadéquates pour corriger les conditions de travail dangereuses (par exemple, ne s'attaque à un problème évident qu'après que quelqu'un ait été blessé ou n'applique qu'une solution à court terme à un problème à long terme).</p> <p>Fait preuve de mépris pour la sécurité des personnes ou la protection des biens.</p>
<p>Moyenne</p>	<p>③</p>	<p>Prend presque toutes les précautions de sécurité appropriées requises par l'environnement ou la situation de travail; peut négliger un détail relativement mineur.</p> <p>Identifie les conditions de travail les plus dangereuses et prend des mesures correctives en temps opportun; même si ce n'est peut-être pas l'action la plus efficace pour résoudre le problème.</p> <p>Se soucie de sa propre sécurité ou de celle des autres; peut ne pas être aussi prudent pour la protection des biens.</p>
<p>Supérieur à la moyenne</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>Prend toutes les précautions de sécurité appropriées requises par l'environnement ou la situation de travail.</p> <p>Identifie rapidement et avec précision les conditions de travail dangereuses et prend des mesures correctives efficaces.</p> <p>Se soucie sincèrement de sa propre sécurité, de celle des autres et de la protection des biens.</p>

Réalisation



Cette composante mesure la tendance à se fixer et à atteindre des objectifs ambitieux, tout en persistant face à des obstacles importants. Ce trait se caractérise par le fait de travailler dur, d'être satisfait et fier de produire un travail de haute qualité et d'être compétitif.

Racontez-moi un épisode où vous vous êtes fixé un objectif ambitieux et où vous avez dû relever de nombreux défis pour l'atteindre.

Situation : Quel était l'objectif? Quels étaient les obstacles?

Comportement : Quelles actions avez-vous mises en œuvre pour atténuer les problèmes créés par les obstacles?

Résultat : Avez-vous atteint l'objectif en produisant un travail de qualité et dans les délais?

Parlez-moi d'une situation où vous avez dû faire preuve d'initiative pour terminer un projet en équipe.

Situation : Pourquoi avez-vous décidé de prendre cette initiative?

Comportement : Quelles stratégies avez-vous utilisées pour diriger ce projet et en assurer la réalisation?

Résultat : Avez-vous terminé le projet? Quelle a été la réaction de votre équipe face à votre comportement ambitieux?

Décrivez un objectif ambitieux que vous avez atteint et comment vous l'avez planifié pour le réaliser.

Situation : Quel était l'objectif? Pourquoi vous êtes-vous fixé un objectif aussi ambitieux?

Comportement : Comment avez-vous élaboré le plan? Que faisiez-vous si vous n'étiez pas sur la bonne voie?

Résultat : Quel a été le résultat?

En-dessous de la moyenne		Orientation en matière de sécurité
Moyenne	<p>①</p> <p>②</p> <p>③</p>	<p>Se fixe généralement des objectifs modérément ambitieux, mais a besoin de motivation extérieure pour se fixer des objectifs extrêmement ambitieux.</p> <p>Travaille généralement bien face à des obstacles difficiles, mais abandonnera parfois lorsqu'un défi semble trop compliqué.</p> <p>Fait preuve d'un niveau modéré de compétitivité lorsqu'un environnement est propice à la compétition entre les collègues.</p> <p>Travaillera avec un sentiment d'urgence si une source externe lui suggère de le faire.</p> <p>Possède l'initiative ou l'intensité requise pour offrir occasionnellement un travail de qualité.</p> <p>Termine habituellement les tâches difficiles par nécessité plutôt que pour être reconnu pour un travail de qualité.</p>
Supérieur à la moyenne	<p>④</p> <p>⑤</p>	<p>Se fixe des objectifs ambitieux et est motivé par des facteurs intrinsèques pour atteindre les objectifs.</p> <p>Persévère malgré tous les obstacles pour tenter de réaliser un objectif.</p> <p>Très compétitif dans certaines situations de travail.</p> <p>Travaille avec un sentiment d'urgence lorsqu'il est face à des délais serrés.</p> <p>Approche son travail avec beaucoup d'intensité.</p> <p>Aime être reconnu pour ses efforts et ses réussites.</p>

Compréhension mécanique



Cette évaluation permet de mesurer la compréhension générale des principes mécaniques tels que l'effet de levier, la masse et le contrepoids, la rotation des formes, les engrenages et les poulies, les fluides hydrauliques, les volumes, la température et la pression. Cela comprend la capacité à prédire les résultats physiques lorsque des objets et des forces interagissent. Cela offre une indication du rendement d'un individu dans un rôle qui implique l'utilisation et la réparation possible de machines.

Décrivez-moi une situation où vous avez géré le plus efficacement vos compétences de raisonnement pour traiter un contenu nouveau ou peu familier.

Situation : Quel était ce nouveau contenu?

Comportement : Quelles compétences avez-vous utilisées pour le maîtriser?

Résultat : Quel a été l'impact sur la situation?

Donnez-moi un exemple d'une décision importante que vous avez prise sous des contraintes temporelles importantes.

Situation : Quelle était la situation?

Comportement : Quelles compétences avez-vous utilisées pour le maîtriser?

Résultat : Quel a été l'impact sur la situation?

Parlez-moi d'un problème ou d'un projet plus complexe sur lequel vous avez travaillé qui vous a demandé beaucoup de réflexion et d'analyse.

Situation : Quel était le problème?

Comportement : Comment avez-vous procédé pour analyser le problème? Comment avez-vous découvert les hypothèses et les implications sous-jacentes? Quelles possibilités avez-vous prises en compte?

Résultat : Quel a été le résultat de votre analyse?

<p>En-dessous de la moyenne</p>	<p>①</p> <p>②</p>	<p>Recueil de l'information non pertinente à sa prise de décision, car il n'a pas de système en place pour l'obtenir.</p> <p>N'utilise pas de compétences efficaces de raisonnement lors de la prise de décision.</p> <p>N'est pas en mesure de prendre des décisions importantes lorsqu'il fait face à des contraintes temporelles importantes.</p> <p>Met souvent en œuvre des solutions avant de comprendre le problème.</p> <p>Ne voit pas les liens entre les problèmes; est trop concentré à examiner des problèmes spécifiques.</p>
<p>Moyenne</p>		<p>A reconnu le moment quand les méthodes ou procédures de longue date n'étaient plus efficaces et a proposé de nouvelles options.</p>
<p>Supérieur à la moyenne</p>	<p>③</p>	<p>A eu un regard neuf et a facilement proposé des méthodes et des approches innovantes et créatrices.</p>
	<p>④</p> <p>⑤</p>	

Être responsable



Cette composante mesure la tendance d'une personne à assumer ses actions et son engagement à effectuer les tâches qui lui sont assignées. Ce trait est caractérisé par : la fiabilité, l'implication proactive au travail et un dévouement pour effectuer même les tâches les plus inintéressantes.

 **Parlez-moi d'une situation où vous avez dû accomplir plusieurs tâches routinières et inintéressantes pendant une longue période.**

 **Situation :** Quelles étaient les tâches inintéressantes?

 **Comportement :** Comment avez-vous réussi à demeurer engagé dans ces tâches?

 **Résultat :** Avez-vous terminé toutes les tâches inintéressantes?

 **Décrivez une situation où vous dû accorder la priorité à certains niveaux d'un projet et que vous avez dû développer et suivre un plan.**

 **Situation :** Sur quel projet travailliez-vous à ce moment-là?

 **Comportement :** Comment avez-vous établi des priorités et effectué la planification?

 **Résultat :** Quel a été le résultat de ce projet?

 **Décrivez une situation où vous avez travaillé avec de nombreuses échéances et plusieurs réunions et rendez-vous. Décrivez comment vous avez géré ces tâches.**

 **Situation :** Quelle était la situation?

 **Comportement :** Comment avez-vous géré toutes vos responsabilités?


 **Résultat :** Quel a été le résultat?

<p>En-dessous de la moyenne</p>	<p>① ②</p>	<p>Évite de travailler sur des tâches routinières ou inintéressantes.</p> <p>Ne semble pas fiable pour accomplir certaines tâches.</p> <p>Éprouve des problèmes à faire la planification appropriée de projets ennuyeux ou difficiles.</p> <p>Sera susceptible de procrastiner dans du travail qui est perçu comme ennuyeux ou inintéressant, et accumulera du retard dans l'accomplissement à temps du travail.</p> <p>Est facilement distrait lorsqu'il s'ennuie.</p>
<p>Moyenne</p>	<p>③</p>	<p>Travaille sur des tâches routinières ou inintéressantes seulement de manière limitée.</p> <p>Éprouve parfois de la difficulté à planifier des projets qui comportent des tâches ennuyeuses.</p> <p>Procrastine occasionnellement sur les tâches qui sont considérées comme difficiles.</p> <p>Assigne le travail non stimulant à des collègues, lorsque possible.</p> <p>A de la difficulté à terminer les tâches difficiles ou ennuyantes au moment opportun.</p>
<p>Supérieur à la moyenne</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>Effectue son travail d'une manière ordonnée et efficace.</p> <p>Est motivé à remplir ses obligations professionnelles, même si les tâches sont difficiles ou ennuyeuses.</p> <p>Accomplit son travail à temps, sans procrastiner.</p> <p>Planifie soigneusement toutes les tâches ou les projets nécessitant une planification.</p> <p>N'est pas facilement distrait de son travail.</p>

Rigueur

①

Cette composante mesure la tendance à être consciencieux et précis dans les activités professionnelles et personnelles. Ce trait se caractérise par : être précis; trouver et corriger des erreurs; et maintenir l'ordre dans les affaires personnelles et professionnelles.

 Décrivez une situation où vous avez dû vérifier les erreurs dans votre travail et décrivez votre réaction à devoir toujours contre-vérifier votre travail.

 **Situation :** Quels sont les types d'erreurs que vous cherchez à trouver?

 **Comportement :** Quelle a été votre réaction à devoir vérifier tout votre travail pour y détecter des erreurs? Comment avez-vous détecté les erreurs?

 **Résultat :** Est-ce que votre travail a été terminé sans erreurs?

 Décrivez une situation où vous avez dû utiliser vos compétences d'organisation pour accomplir votre travail.

 **Situation :** Quelle était la situation?

 **Comportement :** Qu'est-ce que vous avez fait pour vous assurer que tout était organisé?

 **Résultat :** Quel a été le résultat final?

 Parlez-moi d'une situation où vous avez dû faire attention aux détails pour accomplir votre travail correctement.

 **Situation :** À quels détails avez-vous dû prêter attention?

 **Comportement :** Comment avez-vous porté attention aux détails?

 **Résultat :** Quels ont été les résultats?

<p>En-dessous de la moyenne</p>	<p>① ②</p>	<p>Accomplit le travail d'une manière très désorganisée et fragmentée.</p> <p>Ne vérifie généralement pas le travail pour confirmer l'absence d'erreurs.</p> <p>A un environnement de travail qui semble désorganisé et en bazar.</p> <p>Se concentre sur la « vision générale » plutôt que sur les petits détails.</p>
<p>Moyenne</p>	<p>③</p>	<p>Travaille de manière organisée lorsque la situation l'exige, mais travaillera de manière erronée sans méthodes appropriées et organisées.</p> <p>Recherche les erreurs dans le travail à l'occasion, et recherche des inexactitudes dans le travail lorsque requis.</p> <p>A un environnement de travail qui semble parfois désorganisé.</p> <p>Concentre son travail autant sur la « vision générale » que sur les détails.</p>
<p>Supérieur à la moyenne</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>Accomplit le travail d'une manière très organisée et efficace.</p> <p>Dévoie du temps additionnel pour rechercher les erreurs dans le travail, afin d'assurer la livraison de produits exacts.</p> <p>A un environnement de travail qui semble propre et bien rangé.</p> <p>A le souci du détail dans son travail.</p>

Travail d'équipe

①

Cette composante mesure la tendance à travailler efficacement au sein des équipes. Ceux qui obtiennent les meilleurs scores sont susceptibles d'être polis et aimables, de faire un effort pour aider les autres, de rester calmes dans les situations stressantes, de communiquer ouvertement et directement avec les autres membres de l'équipe et de se montrer disposés à aider les autres.

 **Les gens ont souvent différentes façons d'approcher leur travail. Parlez-moi d'une situation où vous n'avez pas aimé comment une autre personne a approché une tâche sur laquelle vous travailliez ensemble.**

 **Situation :** Quelle était la situation? Quelle était la tâche? Quelle était l'approche?

 **Comportement :** Qu'avez-vous fait?

 **Résultat :** Quel a été le résultat?

 **Parlez-moi d'une situation où vous avez fourni des efforts pour aider quelqu'un au travail.**

 **Situation :** Quelle était la situation? Quel type d'aide était nécessaire?

 **Comportement :** Qu'avez-vous fait pour aider cette personne?

 **Résultat :** Quels ont été les résultats de votre aide?

 **Parlez-moi d'une situation où vous avez dû accorder la priorité à un objectif d'équipe plutôt qu'à un objectif personnel.**

 **Situation :** Quelle était la situation?

 **Comportement :** Comment avez-vous réagi à devoir mettre de côté vos objectifs personnels au profit de ceux de l'équipe?

 **Résultat :** Qu'avez-vous appris de cette situation?

<p>En-dessous de la moyenne</p>	<p>① ②</p>	<p>S'est concentré sur le succès personnel plutôt que le succès collectif.</p> <p>A eu du mal à adapter son style de travail et ses efforts pour travailler en collaboration avec les autres, ou ne s'est pas rendu compte du besoin de le faire.</p> <p>A fourni une aide réticente ou minimale à une personne dans le besoin.</p> <p>N'a pas été en mesure de reconnaître qu'une personne avait vraiment besoin d'aide.</p>
<p>Moyenne</p>	<p>③</p>	<p>A apprécié le succès collectif lorsque cela était relativement commode et facile de se concentrer sur le groupe.</p> <p>A tenté d'adapter son style de travail et ses efforts pour travailler plus efficacement avec les autres, peut avoir apporté des changements légèrement inappropriés.</p> <p>A fourni une aide appropriée à la situation; cela n'a impliqué que peu ou pas de sacrifice personnel.</p> <p>A reconnu qu'une personne avait vraiment besoin d'aide, mais cela peut avoir pris un certain temps.</p>
<p>Supérieur à la moyenne</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>A fait la promotion du succès collectif au-dessus du succès individuel.</p> <p>A fait preuve d'adresse à adapter son style de travail et ses efforts pour qu'ils complètent ceux des autres et qu'ils améliorent la productivité et l'efficacité du groupe.</p> <p>A fourni une aide pertinente en dépit des coûts personnels non négligeables.</p> <p>A été la première ou la seule personne à remarquer qu'une personne avait besoin d'aide.</p>