

GUIDE DES QUESTIONS D'ENTREVUE POUR L'INDICE DE PERSONNALITÉ DE TRAVAIL

Ces questions peuvent être utilisées pour se renseigner sur l'expérience acquise dans le passé d'un candidat afin de vérifier son style personnel. Vous n'avez pas besoin de poser toutes les questions. Plutôt, choisissez des questions pour les traits qui sont les plus importants pour la réussite au travail et qui fonctionneront mieux dans votre environnement.

Afin de choisir les questions appropriées, il est important d'avoir une idée claire des traits de personnalité dont une personne a besoin pour réussir dans son travail. Vous pouvez ensuite sélectionner les candidats les mieux adaptés au poste.

Les questions sont regroupées par trait de personnalité et certaines caractéristiques comprennent des sous-sections de questions basées sur le type de personne que vous recherchez. Par exemple, vous trouverez une sélection de questions pouvant vous aider à identifier une personne ayant un niveau élevé pour le travail d'équipe. Suite à ces questions, vous trouverez un deuxième groupe de questions pouvant vous aider à identifier une personne ayant un faible niveau de travail en équipe ; le type de personne qui travaille bien indépendamment. Si le travail nécessite une combinaison de travail d'équipe et de tâches indépendantes, vous pouvez choisir des questions dans chaque section.

ÉNERGIE ET LE DYNAMISME

ÉNERGIE

- Parlez-moi d'un projet sur lequel vous avez travaillé et qui a demandé beaucoup d'énergie et d'engagement. Quelles étaient vos responsabilités ? Quel était le résultat final ?
- Citez certaines des choses les plus exigeantes que vous avez faites. Comment les avez-vous gérés ?
- Tout le monde manque d'énergie à un moment donné, parlez-moi du moment où vous avez dû travailler sur une tâche trop exigeante. Qu'avez-vous fait ? Qu'est-il arrivé à la fin ?

AMBITION

- Parlez-moi d'une époque où vous avez dû travailler dur pour réussir.

- Parlez-moi de certains objectifs difficiles que vous vous êtes fixés et de la façon dont vous les avez atteints.
- Décrivez une situation dans laquelle vous avez adopté une attitude non compétitive pour réussir.
- Avez-vous déjà eu un emploi avec peu de marge de progression ? Comment était-ce pour vous ?

LEADERSHIP

Quelle expérience avez-vous eu en tant que leader ? Comment était-ce pour vous ? Qu'est-ce qui a été positif dans l'expérience ? Que feriez-vous différemment ? Comment auriez-vous pu être un leader plus efficace ?

- Parlez-moi d'un moment où vous aviez besoin de convaincre les gens de vous suivre. Qu'avez-vous fait ? Avez-vous été en mesure d'amener les gens à bord ?
- Parlez-moi d'une occasion où vous avez rencontré des difficultés avec vos subordonnés. Quelles ont été les difficultés et comment les avez-vous surmontées ?
- Nommez le moment où vous avez assumé un rôle de leader sans que l'on vous le demande.
- Donnez-moi un exemple d'un rôle de leadership difficile que vous avez joué.
- Parlez-moi d'un moment où vous avez dû suivre l'exemple de quelqu'un d'autre.

CONFIANCE SUR LE PLAN SOCIAL

Si le poste exige que la personne soit confiante et à l'aise avec tous les types de situations sociales, examiner quelques-unes des questions suivantes :

- Donnez-moi un exemple d'un moment où vous avez dû interagir avec un groupe d'étrangers dans une fonction de travail. Qu'avez-vous fait ? Quel a été le résultat ?
- Parlez-moi d'un moment où vous avez dû exercer la confiance sur le plan sociale pour atteindre un objectif.

PERSUASION

Si le poste nécessite une personne qui est à l'aise avec la négociation, la vente, l'influence et la tentative de persuader les gens ou d'essayer de changer le point de vue des autres, examiner quelques-unes des questions suivantes :

- Donnez-moi un exemple d'une occasion où vous avez persuadé quelqu'un d'acheter quelque chose ? Qu'avez-vous fait pour les convaincre ?

- Parlez-moi d'un moment où vous avez changé d'avis. Qu'avez-vous fait ou dit pour leur faire voir les choses à votre façon ?
- Donnez un moment où vous avez utilisé la négociation pour obtenir ce que vous vouliez. Quel a été le résultat ?

INITIATIVE

Si le poste nécessite une personne ayant un niveau élevé d'initiative pour identifier de nouvelles opportunités et relever des défis, examiner quelques-unes des questions suivantes :

- Donnez-moi un exemple d'un moment où vous avez terminé un projet sans aucun soutien des autres. Quel a été le résultat ?
- Parlez-moi d'une opportunité que vous avez identifiée et que d'autres ont manquée.
- Décrivez quelques nouveaux défis que vous avez relevés sans l'encouragement des autres.
- Nommez de nouvelles responsabilités que vous avez assumées volontairement.
- Lorsque vous identifiez une opportunité potentielle, de quoi avez-vous besoin avant de commencer à travailler dans cette direction ?
- Que préférez-vous, des responsabilités de travail stables ou des responsabilités qui changent fréquemment, et pourquoi ?
- Parlez-moi de certaines occasions où vous avez fait preuve d'initiative.
- Donnez-moi quelques exemples de quand vous avez fait preuve d'initiative.

Si le poste consiste en des responsabilités stables et que les responsabilités des individus changent rarement, considérer certaines des questions suivantes :

- Que préférez-vous, des responsabilités de travail stables ou des responsabilités qui changent fréquemment, et pourquoi ?
- Avez-vous déjà eu un emploi dans lequel des changements vous auraient permis de mieux travailler, mais vous n'avez pas eu la liberté de poursuivre vos idées ? Comment était-ce pour vous ?
- Avez-vous déjà eu un emploi où vos responsabilités ont trop souvent changé ? Comment était-ce pour vous ?

FLEXIBILITÉ

Si le poste implique des changements fréquents et que vous avez besoin d'une personne flexible et capable de s'adapter à l'évolution de la situation, examiner quelques-unes des questions suivantes :

- Parlez-moi d'un changement important survenu dans votre travail précédent et de la façon dont vous avez réussi à en faire face.
- Préférez-vous une structure et une routine dans votre travail ou une flexibilité et une variété ? Pourquoi ?
- Comment vous adaptez-vous aux changements dans votre travail ?
- Comment gérez-vous le changement ?
- Quels types de changements avez-vous eu à vous adapter dans le passé ?
- Avez-vous été dans une situation où les choses changeaient trop ? Décrivez pour moi.
- Avez-vous travaillé dans un endroit où les changements se sont souvent produits ? Comment était-ce pour vous ?
- Donnez-moi des exemples de la manière dont vous avez dû faire preuve de flexibilité au travail.

Si le travail implique peu ou pas de changement et vous avez besoin de quelqu'un qui est à l'aise de travailler dans un environnement stable, considérer les questions suivantes :

- Donnez-moi un exemple d'une époque où vous pensiez qu'une organisation pour laquelle vous travailliez aurait mieux fait de rester avec leurs anciennes façons de faire les choses.
- Avez-vous déjà travaillé dans un endroit où vous deviez accomplir les mêmes tâches tous les jours ? Comment était-ce pour vous ?
- Avez-vous été dans une situation où les choses changeaient trop ? Décrivez pour moi.
- Parlez-moi de votre expérience de travail dans des environnements avec peu de changement. Avez-vous apprécié ou senti restreint ?
- Avez-vous déjà changé les choses au travail uniquement pour la variété que le changement apporterait ?

MULTITÂCHE

Si vous avez besoin de quelqu'un qui est à l'aise avec plusieurs activités à la fois, examiner quelques-unes des questions suivantes :

- Parlez-moi d'un moment au travail où vous deviez gérer plusieurs choses en même temps. Comment avez-vous géré les différentes tâches ? Comment les avez-vous complétées ?
- Donnez-moi un exemple où vous deviez gérer un certain nombre de priorités différentes. Comment avez-vous décidé lequel était le plus important ?
- Avez-vous déjà travaillé dans un travail exigeant de nombreuses tâches multiples ? Qu'est-ce que c'était ? Comment avez-vous géré ?

TRAVAILLER AVEC LES AUTRES

PERSONNE EXTRAVERTIE

Si vous avez besoin de quelqu'un qui est à l'aise avec les interactions personnelles fréquentes et la rencontre avec beaucoup de gens, examiner quelques-unes des questions suivantes :

- Quelles sont les compétences importantes pour rencontrer de nouvelles personnes ? Quelles compétences avez-vous et utilisez-vous lors de la rencontre de nouvelles personnes ?
- Parlez-moi d'un moment où vous avez dû rencontrer beaucoup de nouvelles personnes. Comment était ce moment pour vous ? Qu'est-ce qui était agréable ? Qu'est-ce qui a été un défi ou difficile ?
- Parlez-moi de vos expériences dans le passées avec des relations d'affaires, rencontrer des gens, développer des relations d'affaires.

Si le travail a peu d'interaction personnelle et ne nécessite pas de rencontrer beaucoup de gens, considérer les questions suivantes:

- Comment gérez-vous un travail qui implique peu d'interaction avec les autres ? Donnez-moi un exemple de travail que vous avez effectué et qui impliquait peu ou aucune interaction avec les gens.
- Vous décririez-vous comme personne extroverti ou réservée ?
- Parlez-moi de vos expériences dans le passées avec des relations d'affaires, rencontrer des gens, développer des relations d'affaires.

TRAVAIL D'ÉQUIPE

Si le poste implique beaucoup de travail d'équipe et que vous avez besoin de quelqu'un qui travaille bien en groupe, examiner quelques-unes des questions suivantes :

- Donnez-moi un exemple quand vous avez dû travailler en collaboration avec les autres. Quel était votre rôle ? Quels aspects du travail d'équipe aimez-vous ou n'aimez-vous pas ? Nommez un problème

que vous avez rencontré avec un membre de l'équipe et expliquez comment vous avez travaillé pour le résoudre.

- Décrivez une situation dans laquelle vous deviez encourager les gens à travailler ensemble.
- Comment faites-vous votre meilleur travail ? Avec d'autres ou seul ? Pourquoi ?
- Dans quelle mesure avez-vous travaillé en collaboration avec des groupes de personnes dans le passé ?

Si le travail implique beaucoup de travail indépendant et que vous avez besoin de quelqu'un qui peut bien travailler seul, considérer les questions suivantes :

- Parlez-moi d'un moment où vous deviez travailler de manière autonome. Quels aspects de cette expérience ont été couronnés de succès ? Qu'aimiez-vous ou n'aimiez-vous pas de travailler seul ?
- Dans quelle mesure avez-vous travaillé de manière indépendante dans le passé ?
- Comment faites-vous votre meilleur travail ? Avec d'autres ou par vous-même ? Pourquoi ?

SOUCI DES AUTRES

Si vous avez besoin de quelqu'un qui peut soutenir et aider les autres et / ou qui évalue les pensées et les sentiments personnels des autres, examiner quelques-unes des questions suivantes :

- Décrivez une situation dans laquelle vous deviez être une personne sympathique.
- Dans quelle mesure croyez-vous que vous devriez vous impliquer dans les problèmes des autres ?
- Citez un moment où votre sensibilité aux sentiments de quelqu'un vous a procuré un avantage ?
- Dans quelle mesure un employeur devrait-il s'impliquer dans les problèmes personnels des employés ?
- Comment manifestez-vous votre préoccupation ou sympathie ?
- Décrivez un moment où vous n'avez pas réussi à capter les sentiments de quelqu'un.
- Parlez-moi d'un moment où vous avez capté les sentiments ou les réactions d'une personne qui avaient échappé à d'autres.

Si vous avez besoin de quelqu'un qui peut être résolu et à l'aise pour prendre des décisions difficiles qui ont un impact négatif sur les gens, considérer les questions suivantes :

- Parlez-moi d'une décision que vous avez prise et qui a eu un impact négatif sur les gens. Comment avez-vous fait ?

- Avez-vous vécu une situation où accorder trop d'attention aux sentiments des personnes était problématique ? Qu'est-ce que c'était ?
- Dans quelle mesure croyez-vous devoir vous impliquer dans les problèmes des autres ?

ESPRIT ÉGALITAIRE

Si vous recherchez une personne qui est à l'aise pour prendre des décisions importantes seule et qui travaille efficacement avec peu ou pas de supervision, examiner quelques-unes des questions suivantes :

- Décrivez un moment où vous avez dû prendre vous-même une décision difficile.
- Avez-vous déjà sacrifié vos propres idées pour suivre celles de quelqu'un d'autre ? Comment était-ce pour vous ?
- Croyez-vous que les décisions devraient être prises par la consultation ? Combien de consultation ?
- Préférez-vous une supervision étroite de votre travail ou une absence de supervision ?
- À quelle fréquence consultez-vous les autres lorsque vous prenez des décisions ?

Si vous recherchez une personne qui prend des décisions en consultation et est à l'aise avec la supervision, examiner quelques-unes des questions suivantes :

- Donnez-moi un exemple d'une période où vous avez dû travailler sous une supervision étroite. Comment avez-vous vécu cette expérience ?
- Parlez-moi d'un endroit où vous avez travaillé, où la plupart des décisions ont été prises par voie de consultation. Comment avez-vous vécu cette expérience ? Quels ont été les aspects positifs et négatifs de cette approche ?
- Donnez-moi un exemple de cas où vous avez suivi les idées de quelqu'un d'autre au détriment de vos propres idées.
- Parlez-moi d'une décision que vous avez prise en consultant beaucoup d'autres personnes.
- Avez-vous déjà vécu une période où vous deviez sacrifier vos propres idées pour suivre celles de quelqu'un d'autre ? Comment était-ce pour vous ?

VOTRE STYLE AU TRAVAIL

FIABILITÉ

Si vous recherchez une personne très fiable, examiner quelques-unes des questions suivantes :

- Parlez-moi d'un projet que vous ne pouviez pas terminer à temps. Qu'est-il arrivé ? Que feriez-vous différemment ?
- Êtes-vous à l'aise de laisser un travail inachevé si quelque chose d'autre se présente ?
- Donnez-moi un exemple de tâche qui devait être accompli au-delà de vos heures normales. Comment était cette expérience ?
- Pouvez-vous décrire un moment où vous avez dû modifier vos priorités et laisser une tâche sur laquelle vous travailliez inachevée ? Qu'est-il arrivé ? Comment avez-vous accompli la première tâche ?
- Citez un moment où il vous était difficile de terminer votre travail. Que s'est-il passé et comment avez-vous résolu les difficultés ?
- Décrivez un moment où vous avez dû travailler très dur pour que vos tâches soient effectuées à temps.

PERSÉVÉRANCE

Si le travail nécessite une personne ayant un niveau de persévérance élevé, considérer quelques-unes des questions suivantes :

- Parlez-moi d'une tâche difficile que vous avez récemment terminé. Qu'est-ce qui a rendu la tâche difficile ? Comment avez-vous réussi à surmonter les difficultés ou les obstacles ?
- Décrivez une période où vous avez eu beaucoup de travail ennuyeux et mat, sans intérêt à terminer. Comment vous êtes-vous motivé ?
- Donnez-moi un exemple de projet auquel vous avez renoncé parce qu'il ne valait plus la peine d'être terminé.
- Parlez-moi d'un moment où vous avez démontré un niveau de persistance élevé.
- Parlez-moi de certains obstacles que vous avez surmontés et qui vous ont demandé beaucoup de persévérance.
- Donnez-moi un exemple de quelque chose que vous avez abandonné parce que vous ne pensiez pas que cela en valait la peine.

Si le travail implique principalement des tâches qui peuvent être terminées rapidement et qu'il y a peu d'obstacles à surmonter, considérer quelques-unes des questions suivantes :

- Donnez-moi un exemple de projet auquel vous avez renoncé parce qu'il ne valait plus la peine d'être terminé.
- Décrivez une période où vous avez eu beaucoup de travail ennuyeux à terminer. Comment vous êtes-vous motivé ?

- Avez-vous déjà eu un travail qui vous obligeait seulement à faire un travail facile et sans défis ? Comment était-ce pour vous ? Était-ce agréable ou désagréable ?

SOUCI DU DÉTAIL

Si le travail nécessite de travailler avec beaucoup d'informations détaillées, considérer quelques-unes des questions suivantes :

- Décrivez un projet sur lequel vous avez travaillé et qui a nécessité beaucoup de travail détaillé.
- Quel est le travail le plus détaillé que vous ayez eu à accomplir ?
- Qu'est-ce qui est pire pour vous, soumettre un projet en retard ou le soumettre à temps avec des imperfections ?
- Quel genre de travail avez-vous eu à faire dans le passé et qui vous a demandé de porter une attention particulière aux détails ?

Si le travail ne nécessite pas d'examiner beaucoup de travail détaillé, mais nécessite une personne qui se concentre sur des enjeux globales, considérer quelques-unes des questions suivantes :

- Parlez-moi d'un moment où vous avez ignoré les détails et vous êtes concentré sur une vue d'ensemble / une vision globale.
- Parlez-moi d'un moment où les personnes avec lesquelles vous travailliez se concentraient trop sur les détails et manquaient la vue d'ensemble. Qu'avez-vous fait pour les aider à élargir leur champ d'action ? Y a-t-il une chose telle que passer trop de temps à regarder les détails mineurs ?
- Quelle expérience avez-vous avec la détermination de la stratégie d'entreprise / de la vision globale / fixer des objectifs et des priorités ambitieux ?

RESPECT DES RÈGLES

Si le travail comporte de nombreuses procédures et règles de travail qui doivent être strictement suivies, considérer quelques-unes des questions suivantes :

- Décrivez vos expériences dans le passées dans un lieu de travail très structuré et soumis à des règles.
- Décrivez vos expériences de travail dans un environnement sans structures ni règles sur la manière de travailler.
- Pouvez-vous me parler d'une occasion où vous avez eu besoin d'ignorer des règles ou des procédures de travail pour que votre travail soit effectué avec succès ?
- Comment déterminez-vous quand les procédures et / ou les règles de travail peuvent être ignorées ?

Y-a-t-il des situations où vous croyez qu'elles devraient être suivies tout le temps ? Comment déterminez-vous quand c'est le cas ?

Si le travail à peu ou pas de procédures et de règles de travail, et demande à la personne de déterminer le meilleur moyen de terminer son travail, considérer quelques-unes des questions suivantes :

- Parlez-moi de certaines règles inefficaces qui étaient encore suivies sur vos lieux de travail précédents.
- Pouvez-vous me parler d'une occasion où vous avez eu besoin d'ignorer des règles ou des procédures de travail pour que votre travail soit effectué avec succès ?
- Comment déterminez-vous quand les procédures et / ou les règles de travail peuvent être ignorées ? Y-a-t-il des situations où vous croyez qu'elles devraient être suivies tout le temps ? Comment déterminez-vous quand c'est le cas ?
- À quelle fréquence rencontrez-vous des règles et des procédures de travail qui, selon vous, ne devraient plus être en vigueur ?
- Comment vous sentez-vous travailler sur des tâches sans avoir reçu de directives et / ou des instructions ? Aimez-vous la liberté ? Souhaitez-vous recevoir des commentaires pour vous assurer de faire votre travail correctement ?

PLANIFICATION

Si le travail implique beaucoup de planification à court et à long terme, considérer quelques-unes des questions suivantes :

- Parlez-moi d'une tâche que vous avez accomplie et qui nécessitait une planification importante.
- Donnez-moi un exemple d'objectif ou de plan à long terme que vous avez établi. Avez-vous atteint vos objectifs ? Quelle a été l'efficacité de votre plan ?

LA RÉOLUTION DE PROBLÈMES

INNOVATION

Si le poste nécessite une personne créative et innovatrice, considérer quelques-unes des questions suivantes :

- Parlez-moi d'un problème que vous avez résolu de manière innovante.
- Nommez une solution originale / créative / nouvelle que vous avez proposée pour résoudre un problème.
- Lorsque vous abordez un problème, regardez-vous d'abord ce qui a fonctionné dans le passé ou proposez-vous une solution entièrement nouvelle ?

- Quels sont les avantages / inconvénients de l'utilisation des solutions qui ont été utilisés dans le passées ?
- Quelles ont été vos idées les plus créatives au travail ?

Si le travail ne nécessite pas beaucoup de résolution de problème, ou si les problèmes résolus ne nécessitent que des changements progressifs ou des solutions pratiques, considérer quelques-unes des questions suivantes :

- Lorsque vous abordez un problème, regardez-vous d'abord ce qui a fonctionné dans le passé ou proposez-vous une solution entièrement nouvelle ?
- Quel intérêt voyez-vous dans le maintien des méthodes de travail bien établies ?
- Quels sont les avantages / inconvénients de l'utilisation des solutions qui ont été utilisés dans le passées ?
- Quelles ont été vos solutions les plus pratiques aux problèmes de travail ?
- Vous décririez-vous comme novateur ou pratique ?

RAISONNEMENT ANALYTIQUE

Si le travail exige l'analyse d'une grande quantité d'informations et une approche de prise de décision logique et prudente, considérer quelques-unes des questions suivantes :

- De combien d'informations avez-vous besoin pour vous sentir à l'aise pour prendre une décision ? Comment obtenez-vous ces informations ?
- Parlez-moi d'une décision que vous avez prise à travers la collecte d'informations et des discussions approfondies avec d'autres personnes. Comment ça s'est passé ? Aviez-vous besoin d'être aussi prudent que vous étiez ou auriez-vous pu prendre la décision plus rapidement ?
- Vos amis vous décriraient-ils comme analytique et calculateur ou intuitif et spontané ? Pourquoi ?
- Quel processus suivez-vous avant de prendre une décision ?
- Parlez-moi d'une décision importante que vous deviez prendre rapidement.

Si le travail nécessite une prise de décision rapide qui ne permet pas une collecte d'informations vaste, considérer quelques-unes des questions suivantes :

- De combien d'informations avez-vous besoin pour prendre une décision ? Comment obtenez-vous ces informations ?

- Parlez-moi d'une décision que vous avez prise en fonction de vos instincts. Comment ça s'est passé ? Comment vous sentez-vous prendre des décisions de cette façon ?
- Vos amis vous décriraient-ils comme analytique et calculateur ou intuitif et spontané ? Pourquoi ?
- Quand avez-vous dû compter sur votre intuition pour prendre une décision ?

FAIRE FACE À LA PRESSION ET AU STRESS

MAÎTRISE DE SOI

Si leur travail exige que la personne ait un haut niveau de maîtrise de soi, considérer quelques-unes des questions suivantes :

- Que faites-vous lorsque vous êtes frustré par les autres ? Parlez-moi d'un moment où vous étiez frustré par un collègue de travail.
- Donnez-moi un exemple de cas où vous avez conservé votre sang-froid dans une situation difficile.
- Donnez-moi un exemple d'un moment où vous étiez en colère contre quelqu'un au travail. Qu'est-ce que vous avez fait ?
- Décrivez une expérience de travail dans le passé et dans laquelle vous avez souvent eu affaire à des personnes contrariées.
- Quelle expérience avez-vous eu avec des clients en colère ?
- Parlez-moi d'un moment où vous avez dû faire face à un client contrarié. Qu'est-ce que vous avez fait ? Quels ont été les résultats ? Comment vous-êtes-vous senti par la suite ?

TOLÉRANCE AU STRESS

Si le travail exige souvent un niveau de stress élevé, considérer quelques-unes des questions suivantes :

- Que faites-vous pour réduire le stress ?
- Comment tolérez-vous le stress ?
- Citez un moment où vous avez dû travailler sous un stress extrême.
- Quels types d'activités trouvez-vous stressant ?
- Citez un moment où vous avez eu de la difficulté à faire face à des tâches stressantes. Qu'avez-vous fait pour traverser cette période ?

- Quel type de stress trouvez-vous très difficile à gérer ?
- Y-a-t-il des activités stressantes que vous ne pouvez pas gérer ? Que sont-ils ?
- Que trouvez-vous le plus stressant ?
- Quels types de stress extrême avez-vous dû affronter ?
- Quelles ont été les choses les plus stressantes dans lesquelles vous avez été impliqué ?