

INITIATIVE RELATIVE À LA MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES AUX PERSONNES AYANT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE

GUIDE DE L'ENTREVUE AXÉE SUR LE COMPORTEMENT

À PROPOS DE CE GUIDE

Ce *guide de l'entrevue axée sur le comportement* décrit le processus de préparation et de déroulement d'une entrevue axée sur le comportement, et il est conçu pour vous guider tout au long de celle-ci. Bien que le processus d'entrevue soit assez structuré, toute entrevue requiert une touche personnelle. Il faut faire ressortir votre propre style et votre personnalité. Cela vous aidera à vous sentir plus à l'aise tout au long de l'entrevue et aura sans aucun doute un impact similaire sur le candidat.

Ce guide comprend :

- Les éléments à prendre en compte et les étapes à franchir avant de mener des entrevues.
- Un scénario des points clés à aborder lors de l'entrevue.
- Une liste de questions « *ciblées* » axées sur le comportement à poser lors de l'entrevue pour chaque compétence.
- De l'espace pour prendre des notes pendant l'entrevue.
- Une page pour le résumé de l'entrevue permettant de documenter l'évaluation du candidat par la personne chargée de l'entrevue.

Le processus d'entrevue axée sur le comportement exige une connaissance approfondie de la technique elle-même, ainsi que des compétences et des échelles comportementales par rapport auxquelles vous évaluerez les données recueillies auprès du candidat.

PRÉPARATION À L'ENTREVUE

Préparation à l'entrevue

À l'aide des lignes directrices en matière d'entrevues que vous avez reçues lors de la formation en ligne, préparez-vous à mener les entrevues ou à vous y exercer comme suit :

Avant l'entrevue
Déterminez une compétence sur laquelle vous interrogerez le candidat, ainsi que d'autres compétences que vous êtes susceptible d'« entendre ».
Passez en revue les étapes de croissance des compétences pour vous assurer que vous comprenez bien les compétences et les comportements que vous recherchez lors de l'entrevue.
Pour la compétence sélectionnée, choisissez deux questions ciblées sur la compétence; vous trouverez une sélection de questions pour chaque compétence dans le guide d'entrevue.
Passez en revue la candidature et le guide d'entrevue.
Distribuez à l'avance des questions aux personnes chargées de l'entrevue. Veillez à ce que chacun ait un rôle à jouer.
Pendant l'entrevue
Mettez le candidat à l'aise. Veillez à établir un lien avec le candidat. Par exemple, parlez du temps qu'il fait, d'un événement sportif récent ou d'un sujet d'actualité locale.
Présentez chaque membre du comité de l'entrevue, leurs nom, titre et poste.
Rappelez aux participants ce à quoi ils doivent s'attendre au cours du processus d'entrevue. Rappelez au candidat de parler d'incidents récents et de donner un aperçu de la Situation , de la Tâche , soit ce qu'il devait faire. Par la suite, je vous demanderai de m'expliquer en détail les Actions que vous avez prises. Je veux pouvoir comprendre ce que vous avez fait, dit, pensé et ressenti comme si j'étais là avec vous. <i>Pour terminer, je vous demanderai les résultats ou la conclusion de la situation, soit comment cela s'est-il terminé.</i>
<i>Lorsque vous racontez vos récits, il est probable que je vous interrompe de temps en temps parce que, encore une fois, je recherche un certain type d'information. Pour cette raison, je vais probablement vous interrompre assez fréquemment pour recueillir ces détails, alors je m'en excuse à l'avance.</i>
<i>La chose la plus importante que je vous demanderai de faire c'est de vous exprimer à la première personne afin de mettre l'accent sur le « je » plutôt que sur le « nous ». Il est essentiel que je sache exactement ce que vous avez dit, fait, etc. Par conséquent, chaque fois que vous utiliserez le terme « nous », je vous interromprai à nouveau pour vous rappeler de vous concentrer sur ce que vous avez dit, fait, etc.</i>
<i>Avez-vous des questions à poser avant que nous commençons?</i>
Prenez des notes détaillées pendant l'entrevue. Pendant l'entrevue, utilisez des questions d'approfondissement pour obtenir des données codables.
Lorsque vous aurez codé les données recueillies à la suite de l'entrevue, indiquez le niveau dont le candidat a fait preuve pour chaque compétence. Utilisez le processus de cotation de votre organisme pour attribuer une cote aux réponses après l'entrevue.

Conseils des ressources humaines (RH) en matière de pratiques exemplaires :

Conseils pour les entrevues virtuelles : faire preuve du même professionnalisme que pour les entrevues en personne, veiller à ce que l'entrevue se déroule dans un endroit calme, sans interférence ni distraction, et informer le candidat en cas d'enregistrement de la voix.

Chaque personne chargée de l'entrevue attribue individuellement une cote à chaque réponse après l'entrevue.

Les personnes chargées de l'entrevue comparent les cotes immédiatement après l'entrevue et s'accordent collectivement sur chacune d'entre elles. Les RH enregistrent la cote sur le résumé de la cote finale.

OUTIL POUR L'ENTREVUE AXÉE SUR LE COMPORTEMENT

Nom du candidat :		
Le poste sollicité :		
Date de l'entrevue :		Heure :
Nom de la personne chargée de l'entrevue :		
Exemples de questions d'ouvertures (non cotées)	Parlez-nous de vous. Qu'avez-vous fait pour vous préparer à cet entretien? Veuillez nous expliquer pourquoi vous avez choisi ce secteur d'activité. En quoi ce poste correspond-il à vos aspirations professionnelles?	

OUTIL POUR L'ENTREVUE AXÉE SUR LE COMPORTEMENT

Compétence : défense des droits. La défense des droits est le désir et la détermination de défendre une cause ou une question, et d'essayer d'obtenir le soutien des autres. Elle reconnaît l'importance d'amplifier la voix de la personne ou de la famille, et de créer un espace pour qu'elle puisse défendre ses propres intérêts.

Exemples de questions : Parlez-moi d'une situation où vous avez pris les mesures appropriées et saisi les occasions pour défendre vos droits. Veuillez décrire une situation récente dans laquelle vous avez convaincu une personne ou un groupe de personnes de faire quelque chose. Parlez-moi d'une situation où vous avez soutenu les efforts de défense des droits d'une autre personne. Pouvez-vous me décrire une situation dans laquelle vous avez utilisé une stratégie d'influence très sophistiquée pour obtenir un changement durable?

Situation :	Questions d'approfondissement : Donnez-moi un aperçu de la situation. Qu'est-ce qui a mené à cette situation? Qui était impliqué?
Tâche :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé en premier et ensuite? Quelles étaient vos tâches ou responsabilités précises? Expliquez-moi comment vous avez procédé.
Actions :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé ensuite? Qu'avez-vous fait? Qu'avez-vous dit? Pourquoi avez-vous fait cela? À quoi pensiez-vous?
Résultats ou conclusion :	Questions d'approfondissement : Quel a été le résultat ou la conclusion de la situation? Comment vous êtes-vous senti?
Sélectionner les comportements clés démontrés :	
<input type="checkbox"/> Émergence – Reconnaît lorsqu'il faut défendre une cause ou des droits.	
<input type="checkbox"/> Évolution – Prend des mesures pour défendre des droits.	
<input type="checkbox"/> Leadership – Élabore des stratégies et s'adapte à l'auditoire.	
<input type="checkbox"/> Influence – Utilise des stratégies d'influence complexes pour la défense collective des droits.	

Compétence : établissement de relations. L'établissement de relations consiste à collaborer intentionnellement pour nouer des relations significatives avec les personnes soutenues, les collègues, les familles, les partenaires communautaires et les autres intervenants. Il s'agit de rechercher des occasions de créer des partenariats de collaboration pour atteindre des objectifs mutuels. Du point de vue de la durabilité, l'établissement de relations consiste à favoriser les relations passées, à comprendre le contexte actuel et à assurer une satisfaction réciproque. Il s'agit également d'anticiper les possibilités de partenariats futurs.

Exemples de questions : Décrivez-moi une situation où vous avez collaboré avec d'autres personnes pour prendre des décisions ou développer des plans particuliers. Pouvez-vous me parler d'une situation difficile ou complexe à laquelle vous avez été aux prises au sein d'une équipe? Décrivez-moi une situation dans laquelle vous avez dû établir des relations ou des liens avec différents services d'une organisation ou d'un organisme. Comment vous y êtes-vous pris? Décrivez-moi une situation dans laquelle vous avez utilisé votre réseau de contacts au profit de l'organisme ou de l'organisation.

Situation :	Questions d'approfondissement : Donnez-moi un aperçu de la situation. Qu'est-ce qui a mené à cette situation? Qui était impliqué?
Tâche :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé en premier et ensuite? Quelles étaient vos tâches ou responsabilités précises? Expliquez-moi comment vous avez procédé.
Actions :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé ensuite? Qu'avez-vous fait? Qu'avez-vous dit? Pourquoi avez-vous fait cela? À quoi pensiez-vous?
Résultats ou conclusion :	Questions d'approfondissement : Quel a été le résultat ou la conclusion de la situation? Comment vous êtes-vous senti?
Sélectionner les comportements clés démontrés :	
<input type="checkbox"/> Émergence – Etablit des relations positives. <input type="checkbox"/> Évolution – Développe des relations de collaboration. <input type="checkbox"/> Leadership – Etablit des réseaux. <input type="checkbox"/> Influence – Crée un capital social pour le bien de tous.	

Compétence : promouvoir le changement et l'innovation. Cette compétence de base consiste à être flexible et apte à s'adapter à des environnements changeants, afin de travailler efficacement avec des personnes et des groupes divers. Elle implique une ouverture d'esprit permettant de comprendre, d'apprécier et d'avoir de l'empathie pour des perspectives différentes et opposées. Il s'agit d'avoir une vision claire du changement et de la communiquer de manière à ce que toutes les personnes soient incluses et comprennent ce que le changement signifie pour elles. Cela signifie qu'il faut s'engager personnellement dans le changement par des actions et des paroles.

Exemples de questions : Décrivez-moi une situation dans laquelle vous avez modifié votre comportement pour l'adapter à la situation. Pouvez-vous me parler d'une situation pour laquelle vous vous étiez préparée et qui ne s'est pas déroulée comme vous l'espériez? Parlez-moi d'une situation où vous avez anticipé l'avenir et apporté des changements à vos responsabilités ou aux opérations actuelles pour répondre aux besoins futurs. Décrivez-moi une initiative de changement que vous avez été chargé de mettre en œuvre. Comment avez-vous obtenu l'engagement de vos collaborateurs en faveur du changement?

Situation :	Questions d'approfondissement : Donnez-moi un aperçu de la situation. Qu'est-ce qui a mené à cette situation? Qui était impliqué?
Tâche :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé en premier et ensuite? Quelles étaient vos tâches ou responsabilités précises? Expliquez-moi comment vous avez procédé.
Actions :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé ensuite? Qu'avez-vous fait? Qu'avez-vous dit? Pourquoi avez-vous fait cela? À quoi pensiez-vous?
Résultats ou conclusion :	Questions d'approfondissement : Quel a été le résultat ou la conclusion de la situation? Comment vous êtes-vous senti?

Sélectionner les comportements clés démontrés :

- Émergence – Accepte la nécessité d'être flexible.**
- Évolution – Adapte et rectifie l'approche.**
- Leadership – Obtient l'adhésion au changement.**
- Influence – Modifie l'orientation.**

Compétence : Faciliter la croissance et le développement. Cette compétence consiste à faciliter la croissance et le développement autonomes. Elle favorise l'autodétermination et l'autonomie. Elle soutient intentionnellement l'apprentissage ou le perfectionnement à long terme des autres par un accompagnement, une reconnaissance, un encouragement et une rétroaction.

Exemples de questions : Pouvez-vous me parler d'une situation où vous avez soutenu et encouragé une personne? Pouvez-vous me parler d'une situation où vous avez essayé de donner à une autre personne les moyens de faire quelque chose? Pouvez-vous me parler d'une situation où vous avez donné une rétroaction à une personne sur son rendement (à des fins de développement)? Pouvez-vous me parler d'une situation où vous avez pris des mesures pour créer un environnement d'apprentissage favorable à la croissance et au développement?

Situation :	Questions d'approfondissement : Donnez-moi un aperçu de la situation. Qu'est-ce qui a mené à cette situation? Qui était impliqué?
Tâche :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé en premier et ensuite? Quelles étaient vos tâches ou responsabilités précises? Expliquez-moi comment vous avez procédé.
Actions :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé ensuite? Qu'avez-vous fait? Qu'avez-vous dit? Pourquoi avez-vous fait cela? À quoi pensiez-vous?
Résultats ou conclusion :	Questions d'approfondissement : Quel a été le résultat ou la conclusion de la situation? Comment vous êtes-vous senti?
Sélectionner les comportements clés démontrés :	
<input type="checkbox"/> Émergence – Encourage et partage ses connaissances avec les autres. <input type="checkbox"/> Évolution – Crée des occasions d'apprentissage pour les autres. <input type="checkbox"/> Leadership – Encadre les autres et fournit des conseils en matière de perfectionnement. <input type="checkbox"/> Influence – Favorise un environnement propice à l'apprentissage.	

Compétence : leadership inclusif. Le leadership consiste à orienter les personnes et les processus vers la réalisation d'un objectif. Cela se fait par l'accompagnement, le mentorat et la motivation des autres vers une vision, des engagements et des objectifs. Les leaders efficaces favorisent un environnement inclusif et positif. Les leaders agissent et pensent en permanence avec intégrité personnelle, tout en se souciant et en étant sensibles aux valeurs fondamentales et à l'éthique des personnes et des familles bénéficiant d'un soutien, de l'organisme, de l'organisation, du secteur et de la profession. Cela comprend la capacité à faire preuve d'un jugement éthique sain dans un environnement diversifié et complexe sur le plan éthique, et face à des pressions et des contraintes constantes, promouvoir continuellement l'excellence.

Exemples de questions : Pouvez-vous me parler d'une situation où vous avez dû prendre des mesures cohérentes avec ce que vous pensiez être important ou, en d'autres termes, où vous avez dû « joindre le geste à la parole »? Pouvez-vous me donner un exemple d'une situation où vous avez contesté les actions d'un groupe ou d'une personne parce que vous pensiez qu'elles avaient un impact négatif sur l'organisme ou l'organisation? Parlez-moi d'une situation où vous avez réussi à faire « adhérer » d'autres personnes à votre mission, à vos objectifs ou à votre stratégie. Qu'avez-vous fait? Parlez-moi d'une situation où vous avez suscité l'enthousiasme et l'engagement des personnes à l'égard de votre vision.

Situation :	Questions d'approfondissement : Donnez-moi un aperçu de la situation. Qu'est-ce qui a mené à cette situation? Qui était impliqué?
Tâche :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé en premier et ensuite? Quelles étaient vos tâches ou responsabilités précises? Expliquez-moi comment vous avez procédé.
Actions :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé ensuite? Qu'avez-vous fait? Qu'avez-vous dit? Pourquoi avez-vous fait cela? À quoi pensiez-vous?
Résultats ou conclusion :	Questions d'approfondissement : Quel a été le résultat ou la conclusion de la situation? Comment vous êtes-vous senti?

Sélectionner les comportements clés démontrés :

- Émergence – Leader authentique.**
- Évolution – Leader coopératif.**
- Leadership – Leader inspirant.**
- Influence – Leader transformationnel.**

Compétence : résolution de problèmes et prise de décision – La résolution de problèmes et la prise de décision sont des comportements qui permettent d'identifier et de résoudre des problèmes en comprenant la situation, en recherchant des informations supplémentaires, en développant et en évaluant des options et en choisissant le plan d'action le plus adapté. Cela implique la volonté et la manifestation de comportements associés à l'adoption d'une approche créative des problèmes ou des questions. Il s'agit notamment de « sortir des sentiers battus » pour aller au-delà du conventionnel et d'explorer l'utilisation créative des ressources.

Exemples de questions : Parlez-moi d'une situation où vous avez dû résoudre un problème ou prendre une décision. Décrivez-moi une situation dans laquelle vous avez dû trouver une solution créative ou unique à un problème. Parlez-moi d'un problème complexe auquel vous avez dû faire face et de la manière dont vous l'avez résolu. Parlez-moi d'une situation la plus difficile que vous ayez eue à analyser et à prendre une décision.

Situation :	Questions d'approfondissement : Donnez-moi un aperçu de la situation. Qu'est-ce qui a mené à cette situation? Qui était impliqué?
Tâche :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé en premier et ensuite? Quelles étaient vos tâches ou responsabilités précises? Expliquez-moi comment vous avez procédé.
Actions :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé ensuite? Qu'avez-vous fait? Qu'avez-vous dit? Pourquoi avez-vous fait cela? À quoi pensiez-vous?
Résultats ou conclusion :	Questions d'approfondissement : Quel a été le résultat ou la conclusion de la situation? Comment vous êtes-vous senti?
Sélectionner les comportements clés démontrés :	
<input type="checkbox"/> Émergence – Utilise une approche basée sur l'expérience pour résoudre les problèmes et prendre des décisions. <input type="checkbox"/> Évolution – Ouvert aux nouvelles idées et solutions. <input type="checkbox"/> Leadership – Résout des défis complexes. <input type="checkbox"/> Influence – Propose des solutions pour relever des défis à plusieurs niveaux.	

Compétence : résilience. La résilience consiste à maintenir l'endurance et le rendement en dépit d'un stress continu et à agir efficacement sous la pression. Elle comprend le fait de se relever d'une déception ou d'une confrontation et de ne pas les laisser influencer négativement le rendement en cours. Elle implique de maîtriser ses émotions et de retenir les réactions négatives lorsqu'elles sont provoquées. Cela inclut l'expression ou la résolution de situations stressantes d'une manière adéquate qui ne porte pas préjudice à soi-même ou à autrui.

Exemples de questions : Donnez-moi un exemple d'une situation récente que vous avez trouvée très stressante. Décrivez-moi une situation dans laquelle vous avez dû faire preuve d'une grande maîtrise de soi. Décrivez-moi une situation dans laquelle vous avez poursuivi une tâche en dépit d'un rejet répété ou d'une frustration. Avez-vous déjà rencontré des résistances lors de la mise en œuvre d'une nouvelle idée ou d'une nouvelle politique au sein d'un groupe de travail? Comment vous y êtes-vous pris? Que s'est-il passé? Pouvez-vous vous souvenir d'une situation dans laquelle vous avez été aux prises à des tâches routinières ou répétitives pendant une longue période et où vous avez réussi à maintenir votre motivation?

Situation :	Questions d'approfondissement : Donnez-moi un aperçu de la situation. Qu'est-ce qui a mené à cette situation? Qui était impliqué?
Tâche :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé en premier et ensuite? Quelles étaient vos tâches ou responsabilités précises? Expliquez-moi comment vous avez procédé.
Actions :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé ensuite? Qu'avez-vous fait? Qu'avez-vous dit? Pourquoi avez-vous fait cela? À quoi pensiez-vous?
Résultats ou conclusion :	Questions d'approfondissement : Quel a été le résultat ou la conclusion de la situation? Comment vous êtes-vous senti?

Sélectionner les comportements clés démontrés :

- Émergence – Fait preuve de maîtrise de soi.**
- Évolution – Fait preuve de persévérance.**
- Leadership – Modélise la résilience.**
- Influence – Capable de se maîtriser dans des situations défavorables.**

Compétence : gestion des ressources. La gestion des ressources est la capacité de planifier, d'exploiter efficacement et d'optimiser les ressources (personnes, processus, ressources financières, technologie, etc.). Cela signifie que les ressources sont allouées de façon efficace, afin de fournir un soutien de haute qualité. Cela comprend la gestion des ressources humaines, laquelle vise à s'assurer que les personnes possèdent les compétences, les capacités, les comportements et les outils adéquats.

Exemples de questions : Parlez-moi d'une situation où vous avez dû faire face à un problème particulier de gestion des ressources. Décrivez-moi une situation dans laquelle vous avez dû obtenir des informations et une rétroaction continues sur l'utilisation des ressources, afin de prendre une décision opportune et efficace. Parlez-moi d'une situation où vous avez déterminé des lacunes et suggéré des améliorations ou formulé des recommandations concernant la gestion des ressources à l'intention des décideurs. Pouvez-vous me parler d'une situation où vous avez dû améliorer l'efficacité de l'utilisation des ressources, même si cela exigeait des « sacrifices » de la part de votre groupe ou de votre équipe?

Situation :	Questions d'approfondissement : Donnez-moi un aperçu de la situation. Qu'est-ce qui a mené à cette situation? Qui était impliqué?
Tâche :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé en premier et ensuite? Quelles étaient vos tâches ou responsabilités précises? Expliquez-moi comment vous avez procédé.
Actions :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé ensuite? Qu'avez-vous fait? Qu'avez-vous dit? Pourquoi avez-vous fait cela? À quoi pensiez-vous?
Résultats ou conclusion :	Questions d'approfondissement : Quel a été le résultat ou la conclusion de la situation? Comment vous êtes-vous senti?
<p>Sélectionner les comportements clés démontrés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Émergence – Comprend et utilise les ressources. <input type="checkbox"/> Évolution – Utilise les ressources. <input type="checkbox"/> Leadership – Alloue des ressources. <input type="checkbox"/> Influence – Administre les ressources de manière stratégique. 	

Compétence : réflexion stratégique. La réflexion stratégique nécessite de l'initiative, c'est-à-dire la capacité de décider de manière indépendante de ce qui doit être fait et du moment où cela doit être fait, sans dépendre des directives d'une autre personne pour les répercussions à court et à long terme. Les personnes qui font preuve de réflexion stratégique prennent l'initiative de répondre de manière réfléchie aux situations actuelles et sont en mesure d'anticiper de manière proactive les possibilités et les défis futurs tout en assurant une approche gérée par la personne. Il s'agit de comprendre les tendances et les enjeux, et de les concrétiser par des idées, des conseils et des activités qui entraînent des répercussions sur les différents intervenants.

Exemples de questions : Parlez-moi d'une situation où vous avez décidé de faire quelque chose en dehors de vos responsabilités normales. Décrivez-moi une situation où vous avez profité d'une occasion que vous avez reconnue. Décrivez-moi une situation où vous avez travaillé avec des équipes pour fixer des objectifs et des plans de programmes opérationnels conformes à l'orientation stratégique. Pouvez-vous me parler d'une situation où vous avez donné des orientations et communiqué la vision pour encourager l'alignement avec l'organisme?

Situation :	Questions d'approfondissement : Donnez-moi un aperçu de la situation. Qu'est-ce qui a mené à cette situation? Qui était impliqué?
Tâche :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé en premier et ensuite? Quelles étaient vos tâches ou responsabilités précises? Expliquez-moi comment vous avez procédé.
Actions :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé ensuite? Qu'avez-vous fait? Qu'avez-vous dit? Pourquoi avez-vous fait cela? À quoi pensiez-vous?
Résultats ou conclusion :	Questions d'approfondissement : Quel a été le résultat ou la conclusion de la situation? Comment vous êtes-vous senti?

Sélectionner les comportements clés démontrés :

- Émergence – Prend des initiatives pour répondre aux problèmes et aux possibilités.**
- Évolution – Réfléchit à l'avance et planifie.**
- Leadership – Préconise l'orientation stratégique.**
- Influence – Développe une vision.**

Compétence : valoriser l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). La valorisation de l'EDI fait appel aux compétences sociales pour comprendre et respecter les pratiques, les coutumes et les valeurs de toutes les personnes et de toutes les cultures. Il s'agit de la capacité à travailler efficacement avec une communauté diversifiée et à être conscient des questions sociétales actuelles. Cela implique un examen des situations sociales et la détermination de ce qui est attendu ou nécessaire pour reconnaître les sentiments, les intentions et les expériences vécues par les autres, et pour choisir les comportements sociaux les plus appropriés dans un contexte donné.

Exemples de questions : Décrivez-moi une situation interpersonnelle difficile que vous avez dû gérer. Qu'avez-vous fait? Parlez-moi d'une situation où vous avez été en contact avec une personne qui n'était pas en mesure d'exprimer clairement ses pensées, ses idées, ses opinions ou sa position à propos de quelque chose. Qu'avez-vous fait? Pensez à des situations dans lesquelles vous avez fait preuve de sensibilité à l'égard des questions culturelles dans vos communications. Quelles étaient les circonstances? Quel était votre objectif? Donnez-moi un exemple précis de la manière dont vous avez contribué à créer un environnement où les différences sont valorisées, encouragées et soutenues.

Situation :	Questions d'approfondissement : Donnez-moi un aperçu de la situation. Qu'est-ce qui a mené à cette situation? Qui était impliqué?
Tâche :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé en premier et ensuite? Quelles étaient vos tâches ou responsabilités précises? Expliquez-moi comment vous avez procédé.
Actions :	Questions d'approfondissement : Que s'est-il passé ensuite? Qu'avez-vous fait? Qu'avez-vous dit? Pourquoi avez-vous fait cela? À quoi pensiez-vous?
Résultats ou conclusion :	Questions d'approfondissement : Quel a été le résultat ou la conclusion de la situation? Comment vous êtes-vous senti?

Sélectionner les comportements clés démontrés :

- Émergence – Valorise et respecte toutes les personnes.**
- Évolution – Contribue à créer un espace sûr pour tous.**
- Leadership – Crée un sentiment d'appartenance pour tous.**
- Influence - Acteur engagé dans le changement en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.**

Question de clôture

Avez-vous des questions à poser?

Références : Obtenez des références écrites.

REMERCIEZ LE CANDIDAT et informez-le des prochaines étapes.

Passez en revue les prochaines étapes et le calendrier avec le candidat. Remerciez le candidat pour le temps qu'il vous a accordé.

« Merci de nous avoir accordé votre temps aujourd'hui et de l'intérêt que vous portez à ce poste. Nous examinerons toutes les informations fournies et prendrons probablement une décision de sélection dans les deux prochaines semaines. Nous vous contacterons d'ici le _____ (précisez une date, si possible). »

RÉSUMÉ DES OBSERVATIONS (utilisez cet espace pour les questions techniques et comportementales posées lors des entrevues.)

Q1		Cote du candidat
Q2		
Q3		
Q4		
Q5		
Q6		
Q7		
Q8		
Q9		
Q10		
Q11		
Q12		
Total :		

Commentaires généraux (tenez compte des éléments suivants : points forts par rapport au poste, lacunes ou possibilités de développement, risques éventuels en cas de l'embauche du candidat et stratégies visant à atténuer ces risques.)

Recommandation de sélection :