



ENTREVUES : LA MÉTHODE PAR ADDITION DE POINTS

Comme nous l'avons lu dans d'autres articles, au cours d'une entrevue, vous pouvez poser plusieurs types de questions selon ce que vous cherchez à mesurer :

- les questions situationnelles;
- les questions comportementales;
- les questions sur les connaissances;
- les questions liées à l'expérience;
- les questions sur les intérêts/objectifs/aspirations;
- les questions sur les opinions/attitudes.

Pour être efficaces, les questions situationnelles devraient être accompagnées d'un guide qui permet aux intervieweurs d'évaluer les réponses des candidats pour chaque question. Pour évaluer les réponses, diverses approches peuvent être utilisées. Regardons un exemple d'une de ces approches : la méthode par addition de points.

Exemple de la méthode par addition de points (tirée du livre *The Structured interview, enhancing staff selection*, de Normand Pettersen et André Durivage, 2008)

Question : Vous êtes à la tête d'un comité composé de représentants des différentes unités. Le comité a deux mois pour formuler des recommandations au sujet de la mission d'un nouvel organisme. Au cours de la première réunion du comité, vous vous rendez compte que des opinions opposées sont exprimées. Comment faites-vous pour remédier à cette situation afin d'atteindre vos objectifs ?

Grille comportant les éléments de réponses attendues (maximum 15 points)

1. Comprendre bien toutes les positions en clarifiant les idées de chaque personne (maximum 2 points).
2. Déterminer les points d'accord en ce qui concerne la mission (maximum 1,5 point).
3. Analyser les contraintes de chaque partie (procédures, délais, ...) (maximum 1,5 point).
4. Négocier, convaincre (maximum 2 points).
5. Suggérer des compromis constructifs (maximum 2,5 points).
6. Reformuler les objectifs du mandat et le calendrier prévisionnel (maximum 3 points).
7. Faire preuve de transparence, expliquer les choses (maximum 2,5 points).
8. Toutes autres réponses pertinentes.



Calcul pour le candidat 1 : 13,25/15

1. Comprendre bien toutes les positions en clarifiant les idées de chaque personne (1,75/2 points).
2. Déterminer les points d'accord en ce qui concerne la mission (maximum 1/1,5 point).
3. Analyser les contraintes de chaque partie (procédures, délais, ...) (maximum 1,25/1,5 point).
4. Négocier, convaincre (maximum 2/2 points).
5. Nuggérer des compromis constructifs (maximum 2,25/2,5 points).
6. Reformuler les objectifs du mandat et le calendrier prévisionnel (maximum 2,5/3 points).
7. Faire preuve de transparence, expliquer les choses (maximum 2,5/2,5 points).
8. Toutes autres réponses pertinentes.

Calcul pour le candidat 2 : 11,75/15

1. Comprendre bien toutes les positions en clarifiant les idées de chaque personne (1,75/2 points).
2. Déterminer les points d'accord en ce qui concerne la mission (maximum 0,5/1,5 point).
3. Analyser les contraintes de chaque partie (procédures, délais, ...) (maximum 1/1,5 point).
4. Négocier, convaincre (maximum 1,5/2 points).
5. Suggérer des compromis constructifs (maximum 2/2,5 points).
6. Reformuler les objectifs du mandat et le calendrier prévisionnel (maximum 2,5/3 points).
7. Faire preuve de transparence, expliquer les choses (maximum 2,5/2,5 points).
8. Toutes autres réponses pertinentes.

Conclusion : Pour cette question situationnelle, le candidat numéro 1 correspond davantage à nos attentes.