

# EXEMPLES DE QUESTIONS RECURRENTES

Dans cette fiche, nous vous proposons un décryptage des questions les plus souvent posées en entretien de recrutement, selon des tournures plus ou moins variables.

L'objectif est de vous mettre en capacité de mieux appréhender ces questions récurrentes et de les préparer pour éviter de vous retrouver déstabilisé(e) par ces dernières.

Ces questions sont classées en fonction de leur objet : personnalité, motivation, parcours professionnel, compétences, poste visé, vie personnelle.

Il ne s'agit que d'un panorama de questions fourni à titre d'exemple. D'autres questions peuvent, bien entendu, vous être posées.

## QUESTIONS PORTANT SUR LA PERSONNALITE

### ✓ Quelles sont vos principales qualités/principaux défauts ?

Même si vous pouvez avoir un avis sur l'intérêt de ces questions, nous vous recommandons de les préparer car celles-ci demeurent assez fréquentes en entretien de recrutement. Elles visent à évaluer votre capacité à porter un regard sur vous-même. Pour faire votre choix de qualités et de défauts caractérisant le mieux votre personnalité, nous vous recommandons d'être à la fois lucide et raisonné : identifier ses qualités principales détenues et non celles imaginées comme les plus appréciées par le recruteur tout en s'assurant de leur compatibilité avec les missions visées. Vous pouvez donner un exemple démontrant la qualité énoncée. Concernant le choix des défauts, la même logique prévaut : énoncer un défaut réel mais qui ne soit pas incompatible avec les missions visées et montrer comment vous tentez de le corriger.

Vous pouvez vous inspirer des listes suivantes :

#### Qualités :

Adaptable, autonome, esprit d'équipe, capacité d'initiative, sens de l'écoute, bienveillant(e), calme, créatif/créative, curieux/curieuse, diplomate, discret(e), dynamique, engagé(e), leadership, fiable, franc(he), méthodique, observateur/observatrice, ouvert(e) d'esprit, patient(e), positif/positive, pragmatique, rigoureux/rigoureuse, savoir prendre des décisions, prise de recul, savoir travailler dans l'urgence, sérieux/sérieuse, sociable, volontaire, ...

#### Défauts :

Trop méticuleux/méticuleuse, tendance à ne pas déléguer suffisamment, avoir un fort caractère, être parfois trop exigeant(e), être très bavard(e), être impulsif/impulsive, être impatient(e), être timide, ne pas savoir s'arrêter de travailler, ...

### ✓ Quels sont vos axes d'amélioration ?

Cette question rejoint celle concernant vos défauts mais suppose d'exprimer plus précisément les actions mises en œuvre afin de progresser professionnellement et de corriger les axes énoncés comme étant à améliorer.

✓ **Quels enseignements avez-vous pu tirer d'expériences moins réussies ?**

Nous vous recommandons une réponse en deux étapes. Évoquez de réelles expériences ou projets n'ayant pas abouti au résultat professionnel escompté en expliquant, de votre point de vue, les raisons. Puis exprimez les enseignements que vous avez pu tirer de cette expérience.

✓ **Etes-vous capable de travailler dans l'urgence ?**

Par cette question, il s'agit pour le recruteur d'évaluer votre capacité à répondre à un besoin dans un temps très contraint. Il est recommandé d'exposer des exemples de situations de travail précises dans lesquelles vous avez eu à répondre en urgence au besoin d'un usager, d'une situation ou d'un supérieur hiérarchique. Les obstacles que vous avez réussi à surmonter et la démarche qui a été la vôtre doivent être, par ailleurs, précisés.

✓ **Êtes-vous quelqu'un d'autonome ?**

Afin de préparer cette question, vous pouvez utilement vous référer à l'offre d'emploi qui précise souvent le degré d'autonomie attendu sur le poste. Après avoir indiqué au recruteur votre propre degré d'autonomie dans le cadre de vos précédentes expériences professionnelles, illustrez vos propos en donnant des exemples d'activités ou de décisions que vous avez assumées seul, en précisant également les obstacles surmontés et la démarche suivie.

Gardez également à l'esprit que la question de l'autonomie au travail s'articule, en corollaire, avec la capacité à rendre compte à sa hiérarchie de l'avancée de ses travaux.

✓ **Savez-vous dire non ?**

Si le poste visé ne comprend pas d'encadrement d'équipe, il est recommandé de démontrer votre capacité à exprimer et expliquer sereinement votre point de vue notamment lorsqu'il est divergent de la majorité des avis exprimés ou encore lorsqu'une demande dépasse votre périmètre de missions.

Si le poste visé comprend l'encadrement d'une équipe, il est recommandé de démontrer votre capacité à décider et à faire des choix éclairés, tout en les argumentant.

## QUESTIONS PORTANT SUR LA MOTIVATION

✓ **Pourquoi avez-vous candidaté à cette offre d'emploi ?**

En posant cette question, les recruteurs cherchent à vérifier votre connaissance du poste proposé, et à repérer les candidats les plus motivés à occuper l'emploi sur lequel ils ont postulé. Il faut ainsi préparer un message exprimant clairement les raisons concrètes vous ayant conduit à postuler à ce poste et démontrant le caractère sérieux de votre candidature.

✓ **Pourquoi souhaitez-vous intégrer notre équipe ?**

Soyez précis(e) dans les arguments utilisés et convaincant(e) dans la façon de les exprimer. Gardez à l'esprit que votre réponse peut vous différencier positivement des autres candidats. Les recruteurs doivent par ailleurs ressentir votre sincérité.

✓ **Pourquoi vous recruter plutôt qu'un autre candidat ?**

Montrez au recruteur que son choix de vous recruter apportera une réelle plus-value tant pour le service que pour vous-même. Insistez sur des éléments qui pourraient faire la différence et qui, dans le même temps, constituent, selon vous, des points forts pour mener à bien les missions visées.

✓ Pourquoi pensez-vous avoir le profil pour ce poste ?

Mettez en avant l'ensemble de vos atouts professionnels en lien avec les attentes du postes : vos compétences-clés, votre expérience, votre motivation. Démontrez-les en vous appuyant sur des réalisations concrètes.

✓ Avez-vous d'autres postes en vue ?

Nous vous recommandons d'être sincère en précisant, le cas échéant, si vous êtes candidat(e) à d'autres postes tout en démontrant que vous êtes particulièrement motivé(e) par le poste proposé par le recruteur. Pour révéler le sérieux de votre démarche, il peut également être souligné que vos autres candidatures en cours s'inscrivent toute en cohérence avec un projet de mobilité professionnelle défini.

## QUESTIONS PORTANT SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL

✓ Que vous ont apporté vos postes précédents ?

Répondre à cette question suppose d'avoir pris, en amont, un temps de prise de recul sur votre parcours professionnel et sur les compétences développées. Il est recommandé d'évoquer les apports de vos expériences professionnelles tirés tant de vos réussites que des enseignements issus des obstacles rencontrés.

✓ Pourquoi souhaitez-vous changer de poste ?

Un changement de poste peut être plus ou moins volontaire et plus ou moins nécessaire pour vous. Dans tous les cas, votre discours doit être orienté positivement en expliquant en quoi ce poste vous permettra notamment de diversifier ou enrichir votre parcours professionnel tout en faisant clairement le lien avec votre objectif professionnel poursuivi à court ou moyen terme.

✓ Pouvez-vous me donner un exemple de situation difficile que vous avez su résoudre ?

Le recruteur cherche à évaluer votre capacité à déployer des moyens et une méthode adaptés pour surmonter une difficulté. Soyez concret dans l'exposé de votre exemple et montrez votre pragmatisme.

✓ Qu'est-ce qui constitue pour vous la plus grande réussite dans votre carrière ?

Il est recommandé de présenter une réussite très concrète dans son contexte, dans son niveau d'implication et dans ses résultats chiffrés (bénéfices, chiffres-clés). Lors de la présentation, n'hésitez pas à montrer votre satisfaction et votre conviction.

✓ Où vous voyez-vous dans 5 ans ?

Le recruteur souhaite percevoir votre capacité de projection dans votre avenir professionnel ainsi que mesurer votre ambition. Par cette question, le recruteur interroge la cohérence de votre projet professionnel. Il est préférable d'avoir réfléchi au préalable à une trajectoire à moyen voire plus long terme.

✓ Votre employeur actuel est-il au courant de votre démarche de mobilité ?

Soyez sincère. Si ce n'est pas le cas, précisez pourquoi vous n'avez pas déclaré à ce stade votre démarche de mobilité.

## QUESTIONS PORTANT SUR LES COMPETENCES

### ✓ Que pensez-vous pouvoir apporter au service en intégrant l'équipe ?

Parlez de vos compétences et de vos qualités personnelles. Vous pouvez en profiter pour proposer avec humilité une action qui pourrait contribuer à l'esprit d'équipe ou à l'amélioration du travail en équipe.

### ✓ Quelle expérience avez-vous dans ce domaine ?

Exposez sincèrement votre expérience qu'elle soit exactement liée au domaine visé ou qu'elle puisse s'en rapprocher.

### ✓ Comment comptez-vous palier votre manque d'expérience dans ce domaine ?

Mettez en avant vos compétences, une formation suivie ou encore, votre motivation, votre engagement et vos réalisations passées. Insistez sur votre capacité d'adaptation et votre appétence pour relever les défis.

### ✓ Qu'est-ce que le travail en équipe pour vous ?

Le recruteur interroge ici votre capacité à vous intégrer au sein d'une équipe et à travailler en transversalité lorsque c'est nécessaire. Vous pouvez par exemple évoquer l'intérêt de confronter les points de vue pour susciter de l'intelligence collective tout en maintenant des relations de qualité par un comportement adapté.

### ✓ Quel est votre type de management ?

Les quatre grandes catégories de management sont reprises ci-dessous. Même si vous pouvez identifier une dominante vous correspondant le mieux, vous pouvez pour autant en indiquer plusieurs, si vous êtes capable d'activer différentes méthodes en fonction d'une situation ou d'une personnalité.

Directif : donner les instructions, planifier, contrôler.

Persuasif : influencer plus qu'imposer, expliquer, échanger.

Participatif : inciter aux échanges, impliquer, susciter les idées.

Déléгатif : contrôler ponctuellement, favoriser l'autonomie, soutenir.

### ✓ Qu'est-ce qu'un bon manager pour vous ?

Il s'agit de donner un qualificatif qui corresponde le mieux à votre vision du management et à votre besoin. Vous pouvez notamment évoquer la capacité à expliquer le sens des missions et à les resituer dans une approche globale, l'animation d'équipe, la qualité d'écoute, la capacité de décision ou à fixer des objectifs réalistes, l'aptitude à motiver son équipe et à valoriser ses réalisations.

## QUESTIONS PORTANT SUR LE POSTE VISE

En quoi ce poste s'inscrit-il en cohérence avec votre projet professionnel ?

Exposez le lien entre le poste visé et les critères de votre projet professionnel. Vous devez mettre en évidence la logique de votre candidature par rapport à la construction de votre parcours et avenir professionnels.

✓ **Qu'attendez-vous de ce poste ?**

Parlez des projets, des enjeux, de l'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences et expériences. Montrez que vous avez bien analysé les missions et réfléchi sur celles-ci.

✓ **Pourquoi pensez-vous pouvoir convenir à ce poste ?**

Exposez votre motivation pour obtenir ce poste ainsi que votre détermination à effectuer vos missions de votre mieux. Vous pouvez également parler de votre goût pour les défis. Mais, donnez des éléments concrets afin de donner de la véracité à vos arguments.

✓ **Quelle action pourriez-vous envisager rapidement pour mener à bien vos futures missions ?**

Le recruteur cherche à évaluer votre capacité à vous projeter sur le poste. Soyez concret(e) et pragmatique. Essayez de proposer une action ou un outil qui serait effectivement utile pour les missions. Si le recruteur ne vous pose pas cette question, vous pouvez faire part de votre proposition à un autre moment de l'entretien si cela vous semble opportun.

✓ **Qu'est-ce qui va générer le plus d'efforts pour vous au regard des missions attendues sur le poste ?**

Donnez un élément. Ne cherchez pas à minimiser les missions. Mais, précisez aussi comment vous proposez de surmonter la difficulté.

✓ **Qu'est-ce qui vous sera le plus aisé au regard des missions attendues sur ce poste ?**

De la même manière ne sous-estimez pas les missions. Exposez vos compétences et expériences qui constituent un avantage pour assumer les activités du poste.

✓ **Qu'attendez-vous d'un manager ?**

Par cette question le recruteur recherche identifier vos attentes en terme d'encadrement. Vous pouvez exprimer votre besoin en termes d'animation d'équipe, de qualité d'écoute, de capacité de décision, de capacité à fixer des objectifs réalistes, de favoriser l'engagement, de valoriser les résultats professionnels, etc.

✓ **Que savez-vous de notre structure ?**

Vous devez être en capacité d'apporter des éléments de réponse démontrant votre connaissance, même générale, de l'organisation, des missions et des enjeux de la structure dans laquelle vous vous projetez professionnellement. La préparation de votre entretien nécessite donc un temps de recherche et d'appropriation d'éléments tels que l'arrêté d'organisation de la direction, l'organigramme des services, les valeurs de travail ou encore des projets majeurs en cours. Ces éléments peuvent nourrir utilement votre réponse à cette question.

## QUESTIONS D'ORDRE PERSONNEL

### ✓ Pourquoi souhaitez-vous changer de poste ?

Un changement de poste peut être plus ou moins volontaire et plus ou moins nécessaire pour vous. Dans tous les cas, votre discours doit être orienté positivement en expliquant en quoi ce poste vous permettra notamment de diversifier ou enrichir votre parcours professionnel tout en faisant clairement le lien avec votre objectif professionnel poursuivi à court ou moyen terme.

### ✓ Comment conciliez-vous vie professionnelle et vie privée ?

Cette question permet au recruteur de mesurer à quel point il pourra compter sur votre investissement, tout comme s'assurer que vous savez maintenir un équilibre nécessaire entre vie professionnelle et vie personnelle. La réponse doit ainsi être équilibrée et montrer à la fois votre engagement et votre capacité à gérer de manière équilibrée ces deux aspects.

### ✓ Parlez-moi de vous.

Cette question sert généralement à lancer l'entretien et vous offre la possibilité de présenter votre parcours. Cependant, en cours d'entretien, elle peut être utilisée pour interroger votre personnalité. Vous pouvez alors aborder vos traits de personnalité ou encore vos activités extraprofessionnelles dans une logique de valorisation de votre profil.

### ✓ Qu'est-ce qui vous motive dans la vie ?

Il est recommandé, pour ce type de question, de citer vos leviers de motivation qui sont transposables dans le domaine professionnel (exemples : des défis, des objectifs, des responsabilités, etc.).

### ✓ Avez-vous des activités extraprofessionnelles? Que vous apportent-t-elles ?

Cette question est souvent utilisée pour permettre à un candidat de mettre en évidence un engagement, des valeurs ou des compétences qui peuvent constituer des atouts pour le poste visé. N'hésitez pas à vous préparer à cette question pour mettre au mieux en perspective ces activités avec le poste ciblé. Cela peut constituer un élément vous différenciant des autres candidats dans un contexte de forte concurrence sur un poste.