

RENSEIGNEMENTS SUR LE DÉROULEMENT DE L'ENTREVUE

L'entrevue comporte 9 questions et est d'une durée approximative d'une heure. Celle-ci est de nature comportementale et a pour but d'évaluer certaines compétences tirées du profil des patrouilleurs.

Ce document de préparation a été conçu dans le but de vous familiariser à l'entrevue de sélection des patrouilleurs. Il vous aidera à bien vous préparer en sachant et en comprenant ce que les intervieweurs attendent de vous ainsi que le mode d'évaluation.

L'entrevue qui vous sera administrée est une entrevue structurée comportementale. Lors de cette entrevue, vous allez être invité à répondre aux questions posées en relatant des situations concrètes tirées préférentiellement de vos expériences professionnelles ou autres expériences pertinentes les plus récentes. Ce type de question se base sur la prémisse que la performance passée d'un individu constitue une source d'information importante dans la prédiction du comportement futur.

Afin que les intervieweurs puissent comprendre et bien évaluer votre comportement passé, les réponses émises doivent contenir les trois composantes suivantes, Situation – Actions – Résultats (SAR) :

- ✚ Premièrement, vous devrez décrire **une situation** vécue personnellement, qui répond à la question posée et qui illustre la compétence recherchée. Les exemples que vous présenterez en entrevue doivent être idéalement liés à vos expériences de travail.
- ✚ Deuxièmement, vous devrez énumérer les **actions** prises pour gérer la situation.
- ✚ Troisièmement, vous devrez décrire les **résultats** ou conséquences de vos actions.

Il importe de mentionner que l'entrevue a pour but de valider la maîtrise de certaines compétences et non pas d'évaluer des connaissances particulières. Les compétences suivantes, tirées du profil des patrouilleurs, seront évaluées lors de l'entrevue :

- Adaptation aux changements ;
- Autonomie et prise de décision;
- Communication orale* ;
- Gestion de soi et du stress (volet connaissance de soi);
- Sens des relations humaines ;
- Sens des responsabilités.

*La communication orale est évaluée globalement tout au long de l'entrevue.

Le comité de sélection est composé de trois intervieweurs. Soyez attentif aux questions, prenez le temps de bien réfléchir et répondez de façon juste sans déformer la réalité. Fournissez le plus d'informations possible afin que les intervieweurs puissent bien évaluer vos réponses.

Il importe que vous sachiez, qu'afin de préserver l'intégrité du processus d'évaluation, aucune rétroaction de votre entrevue ne vous sera donnée. Dans un délai d'environ 30 jours, vous serez invité à consulter votre espace candidat pour le suivi de votre candidature.

CONSEILS POUR VOUS PRÉPARER À UNE ENTREVUE COMPORTEMENTALE

1. Ne vous préparez pas trop!

Cela peut sembler paradoxal, mais il faut comprendre qu'il est impossible de préparer des réponses aux questions puisque celles-ci ne sont pas connues avant l'entrevue.

2. Présentez des exemples récents

La situation que vous choisirez de présenter à l'intervieweur pour démontrer vos compétences doit être récente, à l'intérieur de la dernière année. Rappelez-vous que l'entrevue vise à mesurer des compétences actuelles. Ce qui veut dire que vous n'aurez peut-être pas l'opportunité de faire valoir vos « bons coups », puisque ceux-ci remontent parfois à plus de douze mois.

3. Choisissez des exemples pertinents

Aux fins de l'entrevue, présentez à l'intervieweur des exemples simples, précis et suffisamment riches qui permettront de mettre en valeur vos forces et vos qualités en regard de la compétence évaluée. Rappelez-vous que les exemples donnés n'ont pas besoin d'être des événements extraordinaires et flamboyants! Ce que vous faites couramment permet davantage d'évaluer votre maîtrise des compétences. De plus, les exemples apportés doivent être des situations que vous avez personnellement vécues. Il faut donc éviter de choisir un événement qui a été géré par quelqu'un d'autre.

4. Soyez précis dans vos explications

Donnez des réponses complètes, détaillées et suffisamment explicites. Ne présumez pas que l'intervieweur déduira ou comprendra à coup sûr ce que vous sous-entendez ou ce que vous voulez dire. Si l'intervieweur vous soumet des questions de relance ou d'approfondissement, profitez de l'occasion pour apporter les nuances et les clarifications attendues. Le comité a le mandat d'évaluer vos réponses et il ne peut pas faire de suppositions sur ce que vous seul savez, mais que vous n'avez pas exprimé.