

# Changements apportés au procédé d'entrevue du comité de dotation et de concours de l'ACMPA



# Objectifs

- Qu'est-ce qui change et pourquoi?
  - Élimination du Rapport d'évaluation d'un candidat
  - Questions d'entrevue et types de questions
  - Critères de sélection et méthode d'évaluation
  - Accessibilité des documents de référence pour la préparation de l'entrevue
- Prochaines étapes à prendre
- Réponses à vos questions



# Qu'est-ce qui change?

1. Élimination du Rapport d'évaluation d'un candidat
2. Questions d'entrevue et critères de sélection
3. Évaluation de l'entrevue
4. Guide d'autoformation à l'intention des intervieweurs



# Pourquoi ce changement a-t-il été apporté?

## Élimination du Rapport d'évaluation d'un candidat

La Société a avisé l'Association qu'elle supprimerait le Rapport d'évaluation d'un candidat.

### **Pourquoi?**

- On a jugé qu'il était subjectif.
- Il est rempli par des chefs d'équipe qui ont souvent peu d'interaction avec l'employé.
- Les employés échouent rarement au Rapport d'évaluation d'un candidat.
- Les connaissances, les aptitudes et les qualités personnelles sont de nouveau évaluées au cours de l'entrevue.

## Questions d'entrevue

On a ciblé les lacunes des questions d'entrevue actuelles.

### **Quelles sont les lacunes?**

- Les questions d'entrevue ont été créées dans les années 1990 et n'ont subi que des modifications mineures depuis ce temps.
  - Elles sont bien connues des employés.
  - Elles se fondent actuellement sur les principes du travail de bureau, ce qui limite le nombre de questions pertinentes pour certains postes.
  - Les questions portant sur les connaissances actuelles ne conviennent pas aux candidats externes.
- Une analyse de rentabilisation a été approuvée en vue d'éliminer le Rapport d'évaluation d'un candidat et de mettre à jour les questions d'entrevue.



# Nouvelles questions d'entrevue

Pour le moment, les questions d'entrevue n'aident à évaluer qu'une partie des connaissances essentielles, des aptitudes ou des qualités personnelles.

De nouvelles questions d'entrevue ont été rédigées en partenariat avec l'ACMPA, en fonction des profils axés sur les connaissances, les aptitudes et les qualités personnelles créés pour les postes d'adjoint, d'employé nommé pour une période déterminée, d'adjoint principal et de maître de poste.

- Profil axé sur les connaissances, les aptitudes et les qualités personnelles : un ensemble de domaines de connaissances, d'aptitudes, de traits de personnalité et de compétences nécessaires au bon rendement d'un employé occupant un certain poste.
- Cible une gamme d'énoncés de tâches associés à un domaine de connaissances, d'aptitudes et de qualités personnelles précis.
- Cible divers comportements associés à ce domaine.
- Élimine les erreurs possibles associées à l'évaluation partielle des connaissances essentielles, des aptitudes ou des qualités personnelles.
- Permet une évaluation plus exhaustive des candidats en moins de temps.



# Critères de sélection

Le procédé actuel regroupe les questions en trois catégories : connaissances, aptitudes et qualités personnelles.

Dans le cadre du nouveau procédé, les candidats seront évalués en fonction des huit (8) critères de sélection (des domaines de connaissances, d'aptitudes et de qualités personnelles) indiqués ci-dessous, dans la mesure où ils se rapportent au poste à pourvoir :

- Souci du service à la clientèle
- Initiative
- Travail d'équipe et collaboration
- Résolution de problèmes
- Gestion des documents et de l'information
- Gestion du temps
- Résilience
- Traitement des transactions financières



# Types de questions d'entrevue

La banque de questions contient divers types de questions.

La définition de chaque type de question ainsi que des exemples sont inclus dans les documents de référence qui vous seront fournis.

- **Questions axées sur le comportement**
- **Questions hypothétiques (en fonction des situations)**
- **Questions de classement**
- **Questions à choix multiples**
- **Questions de haute fidélité**



**\*\*\* Gardez les questions d'entrevue CONFIDENTIELLES et NE PARTAGEZ PAS les questions avec les personnes qui ne participent pas au procédé d'entrevue**



# Évaluation de l'entrevue

## Procédé actuel :

Les candidats doivent obtenir une note minimale de 50 % dans chaque partie du Rapport d'évaluation d'un candidat (connaissances, aptitudes et qualités personnelles) et une note minimale de 60 % dans chaque partie de l'entrevue.

## Nouveau procédé :

Une note de passage s'applique pour l'entrevue complète (p. ex., 60 % pour l'entrevue complète).

Les guides d'entrevue comprendront des directives sur la façon d'attribuer une note à l'entrevue ainsi qu'une grille d'évaluation.

## Note générale de l'entrevue

Compétences	Note
Souci du service à la clientèle	/6
Initiative	/2
Travail d'équipe et collaboration	/5
Résolution de problèmes	/4
Gestion des documents et de l'information	/3
Gestion du temps	/3
Résilience	/3
Traitement des transactions financières	/3
<b>NOTE GLOBALE</b>	<b>/29</b>



# Guide d'autoformation

- Un nouveau guide d'autoformation a été créé à votre intention et vous sera fourni après cette présentation.
- Un lien vous donnant accès à un site Web vous sera fourni.
- Ce site vous donnera accès au guide d'autoformation ainsi qu'à d'autres documents de référence utiles qui vous aideront à vous préparer en vue d'une entrevue.
- Vous aurez toujours accès à ce site pour consulter les documents, au besoin.
- Un lien Web menant vers un questionnaire lié au guide d'autoformation vous sera également fourni pour que vous puissiez confirmer vos connaissances.
- Seules les personnes qui ont lu le guide d'autoformation et qui ont répondu au questionnaire auront l'autorisation de mener des entrevues.



# Prochaines étapes

- On vous enverra un courriel contenant des directives sur la façon de lire le guide d'autoformation et de répondre au questionnaire de confirmation des connaissances. Les documents requis seront joints à ce courriel et seront également accessibles en ligne.
- Les employés qui n'ont pas d'adresse courriel de la Société recevront ces renseignements à leur adresse courriel personnelle.
- **Veillez vous assurer que vous nous avez fourni votre adresse courriel personnelle. Pour ce faire, ouvrez une session dans le portail Libre service aux employés et mettez à jour vos coordonnées.**
- Les nouvelles questions d'entrevue et l'élimination du Rapport d'évaluation d'un candidat entreront en vigueur le **17 août**.
- Le remplissage du questionnaire fera l'objet d'un suivi. Par conséquent, une fois qu'il aura été déterminé qu'une personne a lu le guide d'autoformation et a répondu au questionnaire, celle-ci sera autorisée à mener des entrevues. Date limite : **17 août**.
- Si les participants n'ont pas lu le guide d'autoformation et rempli le questionnaire avant la date d'entrée en vigueur, ils ne seront pas autorisés à mener des entrevues.

