

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 11

Simuler une entrevue afin d'exercer et de transférer ses habiletés, stratégies et techniques pour démontrer sa maturité. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes trouvent des façons de poursuivre leur apprentissage en appliquant des stratégies utilisées en entrevue. Cela répond précisément aux descripteurs du rendement *Suit son propre apprentissage* et *Commence à déterminer comment transférer des habiletés et des stratégies dans différents contextes*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Souligner aux personnes apprenantes que la maturité est l'une des 10 compétences recherchées par les employeurs, selon des experts interrogés par le journal *La Presse*. Les employeurs cherchent des personnes qui sont capables de prendre des décisions réfléchies et qui savent aussi reconnaître leurs erreurs ou leurs mauvaises décisions, s'en excuser et les réparer dans la mesure du possible.
- Souligner qu'à une entrevue, l'employeur cherche à évaluer les compétences du candidat pour le poste affiché. C'est l'occasion idéale de présenter les compétences que l'on possède. Au cours d'une entrevue comportementale, plus précisément, le candidat doit présenter des situations dans lesquelles il a mis en pratique des compétences particulières, dans ce cas-ci, la maturité.
- Inviter les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux. Présenter l'**Annexe 9** et souligner que des jeux de rôles leur permettront de se pratiquer à répondre à des questions d'entrevue en mettant en évidence leur maturité et leur empathie. Durant l'activité, une personne jouera le rôle de l'employeur, tandis que l'autre jouera le rôle du candidat à la recherche d'un emploi. Les inviter à changer de rôle pour s'assurer que chacune ait la chance de s'exprimer comme candidat à l'emploi. Souligner l'importance que chacun ait la chance de jouer ce rôle. Distribuer l'annexe et débiter l'activité.
- Après l'activité, discuter des entrevues avec tout le groupe. Poser des questions comme :
 1. *Quels signes de maturité le candidat a-t-il montrés?*
 2. *Comment le candidat a-t-il présenté des situations où il a fait preuve de maturité?*
 3. *Comment le candidat a-t-il été stratégique dans ses réponses?*
 4. *Le candidat vous a-t-il convaincu de l'embaucher? Expliquez.*

- Inviter ensuite les personnes apprenantes à partager ce qu'elles ont ressenti durant l'entrevue et à expliquer comment elles ont réussi à démontrer leur maturité et à appliquer les stratégies et les techniques apprises.

Note : Au besoin, discuter en groupe du trait de caractère que les personnes apprenantes ont choisi de mettre en pratique à la tâche 4 et des progrès réalisés depuis.

Annexe 9

Comment démontrer sa maturité en entrevue

Au cours d'une entrevue, l'employeur cherche à évaluer les compétences du candidat pour le poste affiché. Pour le candidat, c'est l'occasion idéale de présenter les compétences qu'il possède. Dans le cadre d'entrevues comportementales, plus précisément, le candidat doit présenter des situations dans lesquelles il a dû mettre en pratique des compétences particulières, dans ce cas-ci, la *maturité*.

Un candidat qui se présente à une entrevue doit s'assurer d'y faire preuve de maturité. Pour cela, il doit arriver à temps, être habillé convenablement, être respectueux et utiliser un langage formel et approprié.

Pratique-toi, en situation fictive d'entrevue, à présenter la façon dont tu as fait preuve de maturité dans tes activités personnelles ou professionnelles.

Voici des conseils qui t'aideront à présenter ta maturité durant une entrevue. Utilise-les comme inspiration pour formuler tes propres réponses.

Questions potentielles de l'employeur

1. *Comment réagis-tu à la critique?*

Conseils : Une personne mature est réceptive à la critique. Elle a confiance en elle-même et sait qu'elle peut toujours s'améliorer. En répondant à cette question, il faut démontrer que tu es ouvert à la critique mais que tu prends le temps de l'examiner avant d'y réagir. Quand celle-ci résulte d'une erreur que tu as commise, tu sais le reconnaître et t'en excuser pour ensuite réparer dans la mesure du possible. Si la critique vise un de tes comportements, tu y vois le côté constructif pour tenter de t'améliorer. Tu veux démontrer que tu es une personne calme qui contrôle ses émotions, que tu ne perds pas la boule devant la critique mais que tu la considères plutôt comme une occasion de grandir.

2. *Parle-moi d'une erreur que tu as commise et de la façon dont tu as remédié à la situation.*

Conseils : Tu peux parler d'une mauvaise décision prise à la maison ou au travail. Le fait de reconnaître ton erreur indique déjà que tu es une personne mature. Ce que tu as fait pour la rectifier illustre encore davantage ta maturité. Tu ne dois pas blâmer les autres, mais accepter que tu as eu un rôle à jouer dans l'erreur commise. L'autre étape importante est de t'excuser à qui de droit (ton patron, ton conjoint, un ami). Ensuite, explique simplement comment tu t'y es pris pour réparer ton erreur.

Annexe 9 (suite)

3. *Parle-moi de ce que tu prends en considération lorsque tu dois prendre une décision importante.*

Conseils : L'employeur veut vérifier ta prise de conscience et le processus que tu utilises lorsque tu dois prendre une décision. Une personne mature prend le temps d'examiner comment sa décision va affecter les gens, surtout ceux qui lui sont proches. Tu peux dire que tu consultes les personnes qui seront les plus touchées par ta décision avant de la prendre. Décris le processus d'analyse que tu emploies (questionnement, consultation, vérification de l'impact).

C'est le moment opportun de parler des valeurs personnelles qui guident tes décisions, aussi bien dans ta vie personnelle qu'au travail. Parle de tes valeurs et explique en quoi elles influencent ton processus de réflexion et de prise de décision. Souligne aussi que les valeurs d'une entreprise sont l'âme de l'organisation et que peu importe ces valeurs, les employés doivent toujours les refléter dans leur travail.