



POSTE DE MANUTENTIONNAIRE

Cette grille d'entrevue structurée vous permettra d'évaluer les candidatures sur les mêmes critères en toute objectivité. En proposant la même entrevue et en posant les mêmes questions à toutes les candidates et à tous les candidats, vous leur offrez les mêmes chances. Nous vous invitons à l'utiliser et à l'adapter à vos besoins afin d'embaucher la personne qui possède les compétences et le profil requis pour le poste à combler dans votre commerce.

SCÉNARIO D'INTRODUCTION SUGGÉRÉ

Avant l'entrevue :

- 1) Relire les valeurs, la vision et la mission de l'entreprise afin de vérifier si les réponses obtenues au cours de l'entrevue cadrent bien avec celles de votre organisation.
- 2) Revoir l'offre d'emploi, la description du poste ainsi que le curriculum vitae de la candidate ou du candidat et noter les questions supplémentaires que vous aimeriez poser au point 16 de ce questionnaire.
- 3) Gardez l'offre d'emploi, la description du poste et le curriculum vitae de la candidate ou du candidat à portée de la main afin de pouvoir vous y référer pendant l'entrevue.

Consignes pour le début de l'entrevue :

- 1) Faites les présentations d'usage.
- 2) Offrez de l'eau ou un café.
- 3) Établissez un climat de confiance afin que la candidate ou le candidat s'exprime ouvertement.

Informations à mentionner à la candidate ou au candidat :

L'objectif de notre rencontre consiste à :

- 1) nous permettre de recueillir des informations afin de déterminer la meilleure personne possible disposant des compétences et des attitudes nécessaires pour assumer le poste avec succès.
- 2) vous permettre de poser des questions afin de vérifier si ce poste et les conditions d'emploi vous conviennent.

La rencontre, qui devrait durer environ 30 minutes, se déroulera en 2 étapes :

- 1) Nous débutons par nos questions et mises en situation. Si vous avez besoin d'entendre à nouveau une question ou désirez un temps de réflexion de quelques secondes avant de répondre, n'hésitez pas à nous le demander,
- 2) Un temps vous sera alloué, à la fin de l'entrevue, pour une période de questions.

Durant l'entrevue, nous prendrons des notes afin de garder en mémoire vos réponses, ce qui nous aidera à prendre une décision éclairée.

Avez-vous des questions ou des commentaires avant de poursuivre ?



= temps approximatif par question

I.

Connaissances de l'entreprise et du secteur

1. Que connaissez-vous des produits et services que nous offrons ?

Éléments à évaluer : Par cette question, vous pouvez vérifier si la candidate ou le candidat s'est informé sur votre commerce. Elle ou il doit démontrer une certaine connaissance des produits et services offerts par l'entreprise.

Pistes de réponses : Type de clientèle, variété des produits, gamme, etc.



2. Pourquoi souhaiteriez-vous travailler au sein de notre entreprise ?

Éléments à évaluer : La candidate ou le candidat doit démontrer son enthousiasme et sa détermination à occuper le poste. Validez son identification à la culture de l'entreprise, sa volonté d'apprendre et ses ambitions professionnelles sein de l'entreprise.



II.

Expérience et personnalité

3. Parlez-moi de votre expérience professionnelle en lien avec le poste de manutentionnaire.

Éléments à évaluer : Déterminer si la candidate ou le candidat a l'expérience requise et la maturité pour exécuter ce travail.



4. Nommez deux de vos forces et deux de vos faiblesses.

Éléments à évaluer : Cette question vise la sincérité de la candidate ou du candidat et les réponses données doivent être en rapport avec le poste.



5. Parlez-moi du type de supervision qui vous permettrait de mieux performer dans votre travail.

Éléments à évaluer : Cette question cherche à déterminer le modèle de supervision avec lequel la candidate ou le candidat se sent le plus à l'aise. Vous pourrez ainsi vérifier les affinités avec la ou le superviseur actuellement en poste.



6. Décrivez-moi votre équipe de travail idéale.

Éléments à évaluer : Cette question vous permet d'évaluer l'esprit d'équipe de la candidate ou du candidat tout en vérifiant l'arrimage avec l'équipe en place.

Pistes de réponses : Travail d'équipe, respect, entraide, honnêteté, dynamisme, etc.



III.

Compétences et connaissances liées au métier de manutentionnaire

7. Sur une échelle de 1 à 10, à quel point vous sentez-vous à l'aise de soulever des charges de plus de _____. (adaptez en fonction des charges moyennes).

Éléments à évaluer : Déterminer si la candidate ou le candidat a les capacités physiques pour le poste de manutentionnaire.



8. Quelles sont les compétences essentielles au métier de manutentionnaire ?

Éléments à évaluer : Évaluer si la candidate ou le candidat comprend bien les responsabilités du poste.

Pistes de réponses : Recevoir la marchandise, établir et gérer l'inventaire, déplacer des objets dans l'entrepôt, assurer un service à la clientèle, prendre des rendez-vous avec les fournisseurs, etc.



9. Comme faites-vous pour vous assurer de travailler dans un environnement sécuritaire ?

Pistes de réponses : Être vigilant, respecter les règles de sécurité, conserver les tablettes en ordre, libérer les aires de circulation, respecter la signalisation, etc.



10. Lorsqu'un camion de livraison se présente à l'entrepôt, quelles sont les principales étapes à suivre ?

Pistes de réponses : Vérifier le numéro du produit livré ainsi que la quantité reçue versus la quantité inscrite sur la feuille d'emballage, faire une vérification du chargement avant même de le débarquer, vérifier l'emballage, entreposer la marchandise, apporter les changements relatifs à l'emplacement dans le système informatique, etc.



11. Expliquez-moi les postures et moyens à privilégier lors de la manutention d'objets lourds.

Pistes de réponses : Utiliser le chariot élévateur, baisser les genoux, garder le dos droit, équilibrer le poids dans les deux bras, travailler en équipe, etc.



IV.

Mises en situation

12. Vous êtes sur le plancher du magasin et un client s'avance vers vous. Il semble pressé et vous demande des renseignements sur un produit. Que faites-vous ?

Éléments à évaluer : Vérifier la débrouillardise de la candidate ou du candidat.

Pistes de réponses : Écouter attentivement le client, s'informer auprès d'un collègue, aller chercher l'information nécessaire, etc.



13. Vous recevez une livraison dans laquelle il y a un objet qui nécessite d'être transporté par deux personnes, mais vous êtes seul(e) dans l'entrepôt. Que faites-vous ?

Éléments à évaluer : Vérifier le sens des responsabilités de la candidate ou du candidat, sa débrouillardise ainsi que sa capacité de jugement.





Questions de validation

14. Avez-vous une certification d'aptitudes à conduire un chariot élévateur ?
Si oui, depuis combien de temps ?

Les manutentionnaires avec des responsabilités de cariste doivent avoir reçu une formation conforme au règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST) pour utiliser le chariot élévateur. Comme les lieux de travail et la situation de travail diffèrent, la formation ne peut être transférable et l'employeur doit s'assurer de l'utilisation sécuritaire, à son entreprise. Notons cependant que la partie théorique de la formation peut être transférable, en partie, si elle ne date pas trop et si les directives sur l'environnement de travail et ses conditions spécifiques sont mises à jour. Toutefois, comme la partie pratique doit être réalisée dans la zone habituelle de travail avec le type de chariot élévateur qu'utilisera le cariste, elle devra être réactualisée en conséquence.



15. Optionnel : À quel point seriez-vous à l'aise de lire un bon de livraison en anglais ?

Éléments à vérifier : Vérifier le niveau d'anglais du candidat ainsi que son degré de confiance.



16. Quand seriez-vous prêt(e) à commencer ? Quelles sont vos disponibilités ?

Confirmer les disponibilités de la candidate ou du candidat.



SCÉNARIO DE FIN SUGGÉRÉ

Avez-vous d'autres questions ?

Pour notre part, nous pensons détenir toute l'information dont nous avons besoin pour prendre une décision.

En terminant, voici la suite des événements à venir :

- 1) Nous allons poursuivre le processus d'entrevue avec les autres personnes convoquées.
- 2) Au besoin, nous pourrions avoir besoin d'une 2^e entrevue. Seriez-vous disponible, le cas échéant ?
- 3) Nous pourrions avoir besoin de vérifier vos références. À ce sujet, pourriez-vous remplir le formulaire d'emploi (seulement si la candidature est intéressante).
- 4) Nous vous aviserons des résultats de l'entrevue, peu importe notre décision.

Je vous remercie d'avoir pu vous libérer pour cette rencontre et d'avoir répondu à nos questions.

GRILLE D'ÉVALUATION FINALE

Reportez-y vos principaux commentaires. Encerclez la note correspondante à votre évaluation et faites la somme des notes attribuées.

CRITÈRES	COMMENTAIRES	VOTRE ÉVALUATION 1= insatisfaisant 5= très satisfaisant
Connaissance des produits/services <i>Référence : question n° 1</i>		1 2 3 4 5
Motivation <i>Référence : question n° 2</i>		1 2 3 4 5
Expérience et maturité <i>Référence : question n° 3</i>		1 2 3 4 5
Savoir-être (attitude, personnalité et qualités personnelles) <i>Référence : question n° 4</i>		1 2 3 4 5
Préférence en matière de supervision <i>Référence : question n° 5</i>		1 2 3 4 5
Esprit d'équipe <i>Référence : question n° 6</i>		1 2 3 4 5
Capacité physique <i>Référence : question n° 7</i>		1 2 3 4 5
Compréhension du rôle de manutentionnaire <i>Référence : question n° 8</i>		1 2 3 4 5
Connaissances des mesures de sécurité <i>Référence : question n° 9</i>		1 2 3 4 5
Aptitudes à recevoir une livraison <i>Référence : question n° 10</i>		1 2 3 4 5
Aptitudes à prévenir les blessures <i>Référence : question n° 11</i>		1 2 3 4 5
Débrouillardise <i>Référence : question n° 12</i>		1 2 3 4 5
Sens des responsabilités et capacité de jugement <i>Référence : question n° 13</i>		1 2 3 4 5
Certification pour conduire un chariot élévateur <i>Référence : question n° 14</i>		1 2 3 4 5
Connaissance de l'anglais <i>Référence : question n° 15</i>		1 2 3 4 5
Communication verbale (Réponses claires et concises)		1 2 3 4 5
Présentation (Tenue et attitude)		1 2 3 4 5
TOTAL		

LÉGENDE

17 à 32 points : Candidature non retenue

33 à 48 points : Candidature avec besoin important de développement

49 à 64 points : Candidature moyennement satisfaisante

65 à 80 points : Excellente candidature