

Identifier le quotient d'adaptabilité d'un candidat

LA CHECKLIST



Quotient d'Adaptabilité (QA) : introduction

Lorsque les managers en charge du recrutement recherchent de nouveaux employés, une compétence figure de plus en plus en haut de leur liste : **la capacité des candidats à s'adapter à un environnement changeant**. Nous appelons également cela le "quotient d'adaptabilité", ou QA. QA signifie « la capacité d'adapter ses pensées et son comportement afin de répondre efficacement aux incertitudes, aux nouvelles informations ou aux changements de circonstances ».* En d'autres termes, on examine la rapidité avec laquelle un employé peut se recentrer et réussir dans un environnement caractérisé par le changement.

Une enquête menée en 2020 auprès de 300 managers belges montre que 87 % d'entre eux attachent de plus en plus d'importance au QA des employés dans un climat de grand changement. Le changement qui est d'ailleurs devenu une caractéristique non négligeable dans le contexte actuel. Divers facteurs, tels que l'incertitude économique, l'innovation technologique et la mondialisation, ont rendu l'environnement dans lequel les entreprises opèrent capricieux et imprévisible. Les changements structurels internes et autres imprévus au sein d'une entreprise peuvent également contribuer à un climat d'incertitude. La crise liée au COVID-19 en est un exemple.

87%

des managers belges attachent de plus en plus d'importance au QA des employés.



* Martin, A. J., Nejad, H. G., Colmar, S., & Liem, G. A. D. (2013). Adaptability: How students' responses to uncertainty and novelty predict their academic and non-academic outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 728.

En tant qu'employeur, il est donc crucial de fournir aux employés un cadre dans lequel il est possible d'être flexible et d'adopter une approche qui favorise une adaptation rapide en cas de besoin. Pensez, par exemple, à adapter régulièrement le contenu des emplois ou à expérimenter de nouveaux logiciels. Les employés, quant à eux, doivent faire preuve d'une grande capacité d'adaptation pour que le changement ne soit pas perçu comme une menace, mais comme le cours normal des choses.

QA

est la capacité des candidats à s'adapter à un environnement changeant.

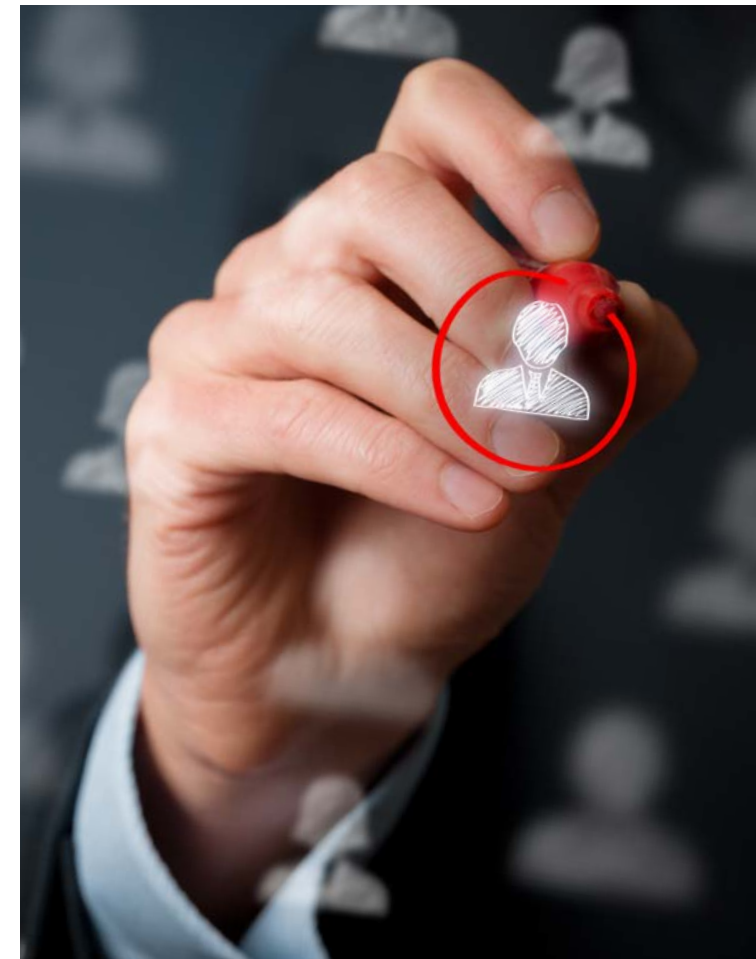


QA et recrutement

Il est important pour les entreprises de se doter d'une main-d'œuvre résiliente afin de résister à un marché du travail en constante évolution. En plus de motiver le personnel existant à voir le changement comme une opportunité, une bonne stratégie de recrutement joue également un rôle majeur.

En attirant des profils aux compétences adéquates, les entreprises garantissent la continuité de leurs activités, y compris dans un environnement en constante évolution. Afin de différencier les employés appropriés au cours du processus de recrutement, les responsables du recrutement examinent de plus en plus le QA d'un candidat lors d'un entretien, en plus du QI (Quotient Intellectuel) et du QE (Quotient Emotionnel). Après tout, ce sont les employés ayant une bonne capacité d'adaptation qui font qu'une entreprise réussit à faire face au changement.

En combien de temps peut-il se recentrer ? Pense-t-il principalement en termes de problèmes ou de solutions ? Et comment fait-il face à un climat de changement continu ? Il existe de nombreuses informations qui permettent de se faire une idée du QA d'un candidat.



★ CHECKLIST D'ENTRETIEN À IMPRIMER

Identifier la capacité d'adaptation d'un candidat est avant tout une question qui relève de la personne elle-même. Un entretien constitue le moment idéal pour cela.

- Observez le langage corporel du candidat. Un entretien d'embauche est une situation quelque peu stressante pour de nombreuses personnes. La communication non verbale donne déjà, la plupart du temps, une impression de ce qu'il/elle ressent dans une telle situation et peut être une indication de la façon dont il/elle gère les situations stressantes.
- Les compétences cognitives sont également très importantes pour l'identification du niveau de QA. Par conséquent, à partir d'une expérience antérieure et à l'aide d'exemples concrets, laissez le/la candidat(e) vous expliquer comment il/elle gère, par exemple, la réflexion sur la résolution de problèmes, la créativité ou la réflexion 'out of the box'.
- En partant d'une expérience concrète, vous pouvez également approfondir ces compétences durant l'entretien au moyen d'un exercice de réflexion avec, par exemple, une question : « Et si la situation X ou Y se produisait ? Le plan peut-il alors se poursuivre ? Quels ajustements seraient nécessaires ? Y a-t-il un plan B ? »
- Vous pouvez également évaluer les compétences cognitives du candidat en lui posant des questions dont il/elle ne peut pas connaître la réponse. Ainsi, vous l'encouragez à partager avec vous le processus de réflexion et de réaction en cas de nouveau problème. En voici quelques exemples : « Combien y a-t-il de toilettes à New York ? Ou : Combien de balles de ping-pong pouvez-vous mettre dans le Titanic ? »
- La rapidité avec laquelle les gens maîtrisent les nouvelles technologies en dit long sur leur QA. Assurez-vous donc de discuter des connaissances et de l'expérience du candidat en matière d'outils et de processus technologiques.
- Il est important de non seulement connaître et pouvoir utiliser les outils technologiques, mais aussi de comprendre la portée de ces outils. Reconnaître les opportunités et penser de manière innovante lors de l'utilisation de ces outils fait certainement aussi partie d'une bonne adaptabilité.

★ QUESTIONS D'ENTRETIEN À IMPRIMER

Afin d'évaluer la capacité d'adaptation d'un candidat, vous pouvez lui poser certaines des questions suivantes lors de l'entretien :

- Quelles sont les compétences qui ne proviennent pas directement de votre formation, qui sont liées à vos intérêts/votre expertise et qui pourraient être utiles pour ce poste ?

- Êtes-vous prêt(e) à continuer à apprendre et à développer de nouvelles compétences tout au long de votre carrière grâce aux formations ?

- Êtes-vous familier(ère) avec l'utilisation des outils et programmes technologiques ? Si oui, quelles sont ceux que vous avez principalement utilisés par le passé ?

- Pensez-vous que vous maîtrisez rapidement les nouveaux outils/processus ?

- Parlez-nous d'un changement important que vous avez dû vivre professionnellement et de la façon dont vous êtes parvenu(e) à le gérer.

- Vous êtes chef de projet d'une mission de 4 mois dans laquelle une personne ayant un rôle important part après seulement deux mois. Comment faites-vous face à cette situation ?

- Un changement soudain ou important dans votre vie professionnelle ou personnelle vous a-t-il déjà causé beaucoup de stress ? Parvenez-vous à garder la tête froide malgré un éventuel stress ?

- Supposons que l'entreprise change de site et que vous deviez venir travailler dans un autre endroit. Serait-ce un obstacle pour vous ?

- Comment vivez-vous le télétravail ? Quels sont les avantages et les inconvénients pour vous ?

- Êtes-vous disposé(e) à accepter un changement dans le contenu de l'emploi si les circonstances l'exigeaient ?

- Donnez-nous un exemple d'une idée que vous avez eue et déployée dans un précédent rôle et qui a eu un impact sur l'entreprise ou votre équipe.

Vérifier le QA et les références

En plus d'en apprendre sur la capacité d'adaptation du/de la candidat(e) lors d'un entretien, il est également utile de demander des références professionnelles sur le QA du/de la candidat(e) en question. Ainsi, une personne extérieure vous donnera un aperçu supplémentaire de ses compétences et de ses qualités. Vous pouvez utiliser le même type de questions que celles ci-dessus.

Les sujets intéressants à aborder avec la personne de référence sont, par exemple :

- La gestion du stress
- La façon dont il/elle pense en termes de résolution de problèmes
- La créativité
- La flexibilité



Travailler avec Robert Half

Robert Half est le leader mondial du recrutement spécialisé. Par le biais de nos divisions Accountemps, OfficeTeam, Robert Half Finance & Accounting, Robert Half Management Resources, Robert Half Technology, Robert Half Legal et Robert Half Executive Search, nous assurons le placement de professionnels hautement qualifiés à titre temporaire ou permanent, ainsi que dans le cadre de missions d'intérim management.

Chez Robert Half, nous vous aidons à résoudre les problèmes. Que ce soit pour trouver le talent dont votre entreprise a besoin, ou pour arriver à un équilibre entre collaborateurs temporaires et permanents. Nos experts tiennent compte de votre secteur, votre activité et votre culture. Ensemble, nous trouvons les collaborateurs qui feront la différence.



Vous n'avez pas besoin de 1000 CV. Mais du bon candidat.

roberthalf.be



rh Robert Half®