

« L'enjeu du recrutement en général et pour les associations d'envoi de personnes dans le cadre de la coopération au développement en particulier ». Texte dynamique qui donne une approche moderne du recrutement et met la posture « des Compétences socio-émotionnelles » au cœur des réflexions. »

Préambule : L'ensemble des termes sont féminisés quand ils peuvent l'être, tout en considérant l'autre genre de manière bienveillante, égale, équitable, valable, valide et intéressante... En espérant que cela facilitera la lecture...

Le monde du travail complexe, parfois même compliqué, nous invite à changer d'intelligence en quelque sorte, ou en tout cas à développer l'intelligence émotionnelle...

En termes de recrutement, il s'agit de rentrer en contact de manière plus fine avec l'autre, plus en empathie, plus en observation et en ressenti, plus en résonance...

Fini le temps des diplômes, fini le temps du recrutement sur CV, tout cela est dépassé !

D'abord, accordons-nous sur le fait que la grande majorité des personnes qui postulent sur un poste répondent aux critères de base... car si nous ne tablons pas sur l'intelligence des candidats, alors comment recruter... ? et quel genre de recruteur serions-nous... ? Et il est d'ailleurs, en plus, toujours intéressant de regarder de près les quelques candidats qui postulent sans répondre justement aux critères de base : Pourquoi postulent-ils ? Ne pas avoir les diplômes attendus n'enlève rien à l'intelligence, la motivation, la capacité à aborder les choses avec une grille de lecture originale des choses, pour ne pas dire innovante... ça vaut parfois le coup de creuser un peu... J'exclus bien entendu les métiers ou le diplôme est incontournable, tels que médecin, infirmière, chauffeuse de poids lourd, etc...

Ensuite, les tests de personnalité aux 129 questions et aux 4 couleurs, aussi pertinents qu'excessivement chers, ne rendent pas compte de la dynamique de l'arc-en-ciel relationnel, car celui-ci leur échappe : trop de nuances, trop de couleurs inventées, parfois inconnues ; trop d'éclairs émotionnels, soudains et salvateurs ; trop de spontanéité complice dans quelques regards croisés... Trop de silences et d'inexprimable... Penser que les questions croisées, inventées à partir d'algorithmes, encore une fois sans doute pertinents, pourraient remplacer la vie, sa complexité, ses coups de foudre – professionnels... ou pas... - ou encore l'humour et la sensibilité. Ces algorithmes ont pourtant une efficacité redoutable et leur première vertu est de laisser penser aux recruteuses qui les utilisent qu'elles sont « spécialistes » en recrutement, expertes en la matière... comme si le marteau devenait plus important et plus déterminant que la main qui le porte.

Bref, tout ça pour dire que c'est bien l'intelligence émotionnelle qui détermine la capacité à interagir, travailler et collaborer avec des collègues en milieu professionnel, y compris celles aux caractères les plus trempés !

Car entendons-nous bien, il ne s'agit pas d'évaluer, ou tout du moins de déceler une certaine empathie, ou bienveillance chez les candidates, en tant que tel. Il s'agit d'identifier la capacité à mobiliser ces ressources et ces compétences socio-émotionnelles précisément lorsqu'elles se trouvent en situation de travail, parfois tendue voire conflictuelle, toujours complexe avec une exigence d'analyse nuancée et juste.

En effet, rien de plus facile d'être bienveillant, amical et à l'écoute avec des collègues « en or », toujours positives, orientées solutions, avec le sourire, et accessoirement un ego laissé au vestiaire...

Le vrai challenge est de l'être lorsque tout va de travers, que l'atmosphère es électrique, les attitudes tendues, le stress élevé, l'agressivité sous-jacente, la fatigue certaine, les dysfonctionnements organisationnels aggravants, ou encore les injonctions institutionnelles contradictoires...

C'est cela le challenge, la vraie vie, tout le reste n'est que littérature...

Et donc, l'intuition et le ressenti peuvent devenir une force de discernement et de connaissance de la candidate, finalement pas plus aléatoire ou risqués qu'un bon vieil algorithme qui a fait ses preuves (forgé et développé par des personnes qui ont-elles-mêmes leurs propres compétences et incompétences socio-émotionnelles). En effet, l'intuition et le ressenti, et la conscience que nous en avons, se travaillent, se développent, peuvent avoir fait leurs preuves également... Ce sont des compétences, et comme toutes les compétences, elles ne sont pas toujours performantes... (ce sujet, compétence versus performance, pourrait donner lieu à un autre article... 😊)

Bien sûr, l'intuition et les compétences socio-émotionnelles en général peuvent permettre une anticipation et une compréhension plus "douce" des différents au travail.

Le Pré-requis est néanmoins exigeant : Il est nécessaire d'avoir parcouru un chemin intérieur, et surtout d'en avoir conscience, comme déjà dit, si nous considérons que nous sommes toutes sur le chemin, quelque part... en train d'effectuer un travail intérieur et de porter un regard honnête sur soi, et in fine sur sa propre responsabilité individuelle par rapport à ce qui nous entoure...

Les enjeux du recrutement sont nombreux et au carrefour de multiples dimensions.

Il est donc de première importance de bien les distinguer, afin d'optimiser d'abord les réponses qu'on y apporte, et d'articuler ensuite ces réponses dans un système cohérent et efficient qui sera le marqueur qualitatif de la rencontre entre la « bonne personne » et la « bonne organisation ».