|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Réflexion 1 : Savoir être en entreprise | | |
| **Durée** : 10 mn | Homme avec un remplissage uniouDeux hommes avec un remplissage uni | Source |

**Travail à faire**

Identifiez les compétences attendues chez une personne qui postule un poste dans une entreprise et justifiez chaque compétence.

**Doc. 1   Recrutement : les aptitudes qui font la différence**

https://blog.itwapp.io/fr/recrutement-aptitudes-qui-font-la-difference/

Les recruteurs recherchent la plupart du temps des candidats qualifiés, c’est-à-dire dotés de compétences techniques et d’un savoir-faire spécifique. Cependant, on pense rarement à prendre en compte certaines aptitudes qui, sur la distance, permettront de distinguer les excellentes recrues des autres. On ne va pas nier l’évidence : on ne peut pas faire l’impasse sur les compétences pures. Du ressort de l’acquis, puisque développées au cours de la formation académique et des expériences accumulées, elles sont déterminantes dans la performance immédiate d’un employé en le rendant rapidement opérationnel une fois ses nouvelles fonctions prises. Cependant, d’autres facteurs entrent en jeu dans la capacité d’un salarié à s’intégrer avec succès dans l’entreprise, à en comprendre les enjeux et à y contribuer positivement. Ainsi, d’autres compétences, […] sont à prendre en compte avant de décider de recruter quelqu’un :

**Les aptitudes qui font la différence**

**Le sentiment d’appartenance à un “tout”**

Les employés qui se focalisent uniquement sur leurs projets et ne s’intéressent que peu à ce qui se passe autour d’eux dans l’entreprise peuvent avoir un impact négatif sur leur environnement de travail. Il est connu que les meilleures entreprises sont celles qui sont parvenues à **placer l’esprit d’équipe** au centre de leurs processus opérationnels. Dans ce type d’entreprises, les employés **viennent en aide naturellement** à leurs collègues qui en expriment le besoin et travaillent ensemble **dans un but commun** clairement identifié. […].

**La capacité à reconnaître le mérite d’autres collègues**

Les employés qui tentent de reprendre à leur compte les idées des autres, de prendre l’ascendant dans les réunions ou encore d’attirer systématiquement l’attention des supérieurs hiérarchiques peuvent peser sur le moral des troupes. Il est bien naturel de rechercher de temps en temps un peu de reconnaissance pour les efforts déployés afin de remplir sa mission. Ce type de collaborateur à l’ego “surdimensionné” peut compromettre l’esprit d’équipe et la bonne dynamique de groupe que vous tentez d’instaurer. Soyez donc vigilant au moment de recruter un nouvel employé : cherchez un collaborateur **doté d’un fort esprit d’équipe** et qui ait déjà montré d’une manière ou d’une autre une capacité à accepter que d’autres personnes puissent être valorisées et mises en avant lorsque justifié.

**La flexibilité**

L’imprévu fait partie du quotidien d’une entreprise. L’employé performant sera capable d’y faire face en réfléchissant de manière autonome aux solutions à mettre en place pour réagir au mieux face aux surprises quotidiennes. Il s’adapte à la situation de manière professionnelle, que cela fasse partie des prérogatives liées à son poste ou non.

**La résilience**

Peu importe le secteur dans lequel vous opérez, vous devez pouvoir compter sur des employés qui sont “résilients”, c’est-à-dire capables de garder leur sang-froid en toute situation, de ne pas se décourager et de rester efficaces et optimistes quand les difficultés se présentent. La résilience n’est pas quelque chose qui s’enseigne. C’est une qualité inhérente à un individu et que vous devez apprendre à repérer chez vos candidats avant de les recruter. Leur poser des questions sur la façon dont ils ont réagi dans des situations délicates est un bon moyen de jauger la présence ou non de cette aptitude chez vos candidats.

Des recrues dotées de ces aptitudes innées peuvent devenir un véritable atout dans votre environnement de travail en le rendant plus agile et en renforçant l’esprit d’équipe.

**Travail à faire**

Identifiez les compétences attendues chez une personne qui postule à un poste dans une entreprise et justifiez chaque compétence.