

Recrutez une équipe plurielle !

« Le travail individuel permet de gagner un match mais c'est l'esprit d'équipe et l'intelligence collective qui permettent de gagner la Coupe du monde. » (Aimé Jacquet).

Votre entreprise a une image et connaît son marché ; c'est votre système sensitif qui perçoit ces signes. Ces données traversent votre organisation via votre système nerveux... Avec toutes ces informations, vous prenez des décisions : c'est votre système cognitif, votre cerveau qui analyse et décide. La communication interne conduit les instructions, votre système nerveux est une nouvelle fois sollicité. Il reste maintenant à produire des biens, des services... votre système musculaire se met en route pour vous faire avancer, percevoir d'autres informations et recommencer le cycle, encore et encore...

Qu'est-ce qui est différent quand on veut développer une équipe ?

Quand une personne ou un sportif cherchent à atteindre un objectif, ils sont confrontés à leur seule personnalité et à leur propre potentiel. Ils vont renforcer leurs forces et grâce à celles-ci atténuer leurs faiblesses. Une entreprise a une dimension tout à fait différente : « Une personne ou un sportif fait avec ses talents. Une équipe nécessite tous les talents ! »

Qui dit forces différentes dit conflit potentiel ?

Vous devez dépasser les besoins « métier », les compétences, les critères standards de « profils adaptés au poste » car imaginez l'absurdité d'avoir :

- une entreprise qui axe sa gestion sur le profit exclusivement ;
- une start-up qui saisit toutes les opportunités possibles ;
- une organisation basée sur des process pour tout ;
- une société qui compte sur l'avis de toutes les personnes pour décider.

Que vaut la rentabilité financière, la marge ou la productivité (force Profit) sans l'écoute du client qui va rendre l'entreprise durable



Le rouge, c'est le fonceur ; le jaune, le créatif ; le bleu, l'organisateur ; et le vert, le médiateur.

(force Personne) ? Que vaut l'innovation dans de multiples projets (force Possible) si elle n'aboutit à la vente d'aucun bien ou service (force Process) ?

Comment gérer ces forces différentes dans l'entreprise ?

Vos critères de recrutement changent. La digitalisation, l'automatisation, la robotisation arrivent aussi dans les services avec l'intelligence artificielle. Le relationnel de vos collaborateurs fera la différence demain. Tout commence par un recrutement intelligent et basé sur les forces des collaborateurs. Formez des équipes plurielles et engagez :

- une force « Profit » si votre équipe manque de performance ;
- une force « Possible » si vous manquez de créativité ;
- une force « Process » si c'est le bazar dans votre organisation ;
- une force « Personne » si vos clients sont insatisfaits de vos produits.

La solution : les forces du candidat révélées par 4 couleurs

4 couleurs représentent ces différentes forces : le rouge, c'est le fonceur ; le jaune, le créatif ; le bleu, l'organisateur ; et le vert, le médiateur. Les profils de vos nouveaux engagés complètent vos équipes. Anticipez leur intégration et vérifiez que les 4 couleurs sont présentes dans chacune de vos équipes !

Comment savoir si votre projet colle aux envies du candidat ?

Notre client recrute un candidat : « Après examen du CV, test et entretien, nous pensions avoir trouvé la bonne personne : compétences, expérience, hobbies, tout y était. Nous avons quand même fait passer le test de personnalité et nous avons eu raison. Ce test nous a permis de détecter les « vraies raisons » qui amenaient ce candidat à quitter son employeur actuel : se rapprocher significativement de sa famille... les 10 km qu'il aurait gagnés en venant chez nous sur les 80 km journaliers n'auraient rien changé ! ».

Le recrutement est le premier contrat gagnant-gagnant que vous faites avec vos collaborateurs. Derrière le candidat idéal se cache parfois une incompatibilité de besoins, d'objectifs, ou d'environnement... ne le négligez pas !



Philippe Docquier

Kolmio S.A.

www.kolmio.lu