


rh

A woman with long, wavy brown hair is smiling and looking to her right. She has her arms crossed and is wearing a black long-sleeved top. Behind her is a dark grey chalkboard with white chalk drawings of arrows, stars, and a lightbulb, suggesting a creative or strategic environment.

# Recruter de manière émotionnellement intelligente :

VOTRE CHECKLIST

## Introduction à l'Intelligence émotionnelle (IE)

Nous le savons bien : le terme intelligence émotionnelle est susceptible de vous faire lever les yeux au ciel.

Mais l'IE (de son petit nom) ne devrait pas être écartée comme la dernière fantaisie du monde du travail à prôner les embrassades d'équipe et les jeux de confiance. En réalité, elle joue un rôle aujourd'hui essentiel sur le lieu de travail. Pour les collaborateurs comme pour les cadres qui les recrutent.

La question est pourquoi ? Et qu'est-ce que l'intelligence émotionnelle exactement ? Elle peut être définie comme la capacité à être conscient de ses émotions, à les contrôler et à les exprimer de façon efficace. Peut-être plus important encore, il s'agit de comprendre ce que ressentent les autres et d'utiliser ce savoir pour gérer la manière d'interagir avec eux. Le niveau d'intelligence émotionnelle d'un individu est souvent désigné comme son quotient émotionnel (QE).

En tant que collaborateur, comment jauger votre intelligence émotionnelle ? Et dans le cas des responsables du recrutement, comment déterminer si votre équipe actuelle ou vos potentielles nouvelles recrues disposent du quotient émotionnel nécessaire pour donner le meilleur d'eux-mêmes ? Poursuivez la lecture pour en savoir plus.



À quel point êtes-vous émotionnellement intelligent ?  
[Découvrez-le dans notre quiz.](#)

## Recruter avec l'IE pour but

Pour les responsables, il est essentiel d'aider leur effectif à gagner en intelligence émotionnelle, mais qu'en est-il lorsqu'il s'agit d'évaluer une candidature ?

De plus en plus d'entreprises intègrent l'intelligence émotionnelle à leur processus de recrutement pour les mêmes raisons qui les poussent à s'y pencher pour leur personnel existant : des collaborateurs forts d'un bon quotient émotionnel sont capables de gérer plus efficacement les changements au travail, ainsi que les situations et les collègues difficiles. Et ils font d'excellents leaders.

Plus facile à dire qu'à faire, diriez-vous. Comment les responsables du recrutement peuvent-ils évaluer correctement l'intelligence émotionnelle d'un candidat à partir d'un CV ou d'un simple entretien ? Existe-t-il des signes spécifiques qui suggéreraient un important quotient émotionnel ?

La réponse est oui. Le langage qu'utilisent les candidats pour décrire leurs objectifs et réussites cache souvent des indicateurs de leur quotient émotionnel. Démontrent-ils une motivation personnelle suffisante en ayant suivi des cours de perfectionnement ? Partagent-ils le mérite avec d'autres lorsqu'ils décrivent des initiatives qui ont clairement été entreprises en groupe ?



## ★ CHECKLIST IMPRIMABLE À UTILISER EN ENTRETIEN

Vous pouvez également rester à l'affût de ce type d'indices lors de vos entretiens. Voici quelques questions que vous pourriez vous poser au cours de vos rendez-vous :

- Si un candidat fait référence à un échec, laisse-t-il entendre qu'il est conscient de sa propre part de responsabilité, ou ne fait-il que condamner les autres ?
- En ce qui concerne la capacité à entendre des critiques, l'individu est-il à même de reconnaître ses lacunes et de garder le sens des perspectives plutôt que d'adopter une attitude défensive et de trouver des excuses ?
- Qu'en est-il du travail en équipe ? Le candidat est-il disposé à décrire comment il a été confronté à des questions brûlantes et a participé à les résoudre en équipe, ou ses réponses sont-elles plus individualistes ? Dans la même veine, lorsque ses réussites sont abordées, attribue-t-il aux autres leurs contributions ou se réserve-t-il tout le mérite ?
- Comment le candidat interagit-il avec vous, responsable du recrutement ? S'aventure-t-il à parler de choses et d'autres ou préfère-t-il éviter toute conversation non professionnelle ?
- Le candidat a-t-il l'air sincèrement intéressé par le poste et les personnes avec qui il travaillerait ? Ou pouvez-vous au contraire deviner son indifférence ?
- Le candidat communique-t-il dans un langage facile à comprendre, qui témoigne d'une adaptation aux autres, ou ses réponses suggèrent-elles au contraire une absence affective ou un manque de conscience des besoins et des préférences autres que les siennes ?
- Que dénote son langage corporel ? Indique-t-il qu'il écoute avec la plus grande attention, ou une certaine distraction ?

Si vos réponses tendent vers la dernière partie de chaque question, cela peut indiquer que votre candidat a un quotient émotionnel faible. Assurez-vous de lire les questions à poser au candidat à la page suivante.

## ★ CHECKLIST IMPRIMABLE DE QUESTIONS À POSER EN ENTRETIEN

Pendant un entretien, les responsables du recrutement doivent être prêts à poser le type de questions ci-contre (auxquelles les candidats doivent être prêts à répondre), qui permettent de cerner le niveau d'intelligence émotionnelle de leur interlocuteur :

- S'il vous est déjà arrivé de travailler pour plusieurs supérieurs en même temps, comment avez-vous réussi à découvrir leurs préférences personnelles et à gérer des priorités contradictoires ?

---
- Donnez-moi un exemple d'un épisode professionnel qui vous a confronté à vos pairs ou à quelqu'un d'autre dans l'entreprise. Comment avez-vous géré ce conflit, et êtes-vous parvenu à le résoudre ?

---
- Comment décririez-vous le supérieur le plus complexe avec qui vous avez travaillé ? Quelle était la difficulté majeure dans cette relation selon vous, et comment l'avez-vous surmontée ?

---
- Que dirait un ancien patron si on lui demandait l'aspect sur lequel il vous faut travailler le plus ? Avez-vous pris des initiatives pour vous améliorer dans ce domaine, et si oui, qu'avez-vous tenté de changer ?

---
- Racontez-moi une journée où tout s'est mal passé. Comment l'avez-vous surmontée ?

---
- Quel type d'environnement de travail vous pousse à montrer le meilleur de vous-même ? Et le pire ?

---
- Si les priorités de l'entreprise venaient à évoluer, décrivez comment vous aideriez votre équipe à comprendre et à poursuivre les nouveaux objectifs.

---
- Parlez-moi d'un collègue avec qui vous ne vous entendiez pas, et les raisons de cette tension.

Une fois passée l'étape d'entretien pour les meilleurs candidats, il est également possible de prendre en compte leur intelligence émotionnelle au moment de vérifier leurs références. Pour gagner une perspective extérieure du quotient émotionnel du candidat, demandez à leurs références professionnelles des renseignements dans la lignée des questions que vous avez posées en entretien.

Vous pourriez par exemple inviter les références à vous transmettre leurs commentaires sur la capacité du candidat à :

- Entendre des critiques
- Résoudre des conflits
- Écouter les autres
- Motiver d'autres membres de l'équipe





## 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, Robert Half Financial Services 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.**  
**LE BONHEUR AU TRAVAIL, TOUT LE MONDE Y GAGNE.**

roberthalf.be



**rh** Robert Half®