REPENSER LA SÉLECTION DE PERSONNEL À L'ÈRE DE L'INTELLIGENCE NUMÉRIQUE

L'importance d'évaluer les compétences du 21e siècle



01 Un changement de paradigme dans un contexte de révolutions industrielles

4e révolution industrielle :
marquée par le début d'une ère de l'intelligence numérique, avec l'intelligence artificielle (IA), la robotisation, et les nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC)

5e révolution à venir :
sera marquée par la synergie humain-IA
(Brasse et coll., 2023)

Pourquoi repenser la sélection ?

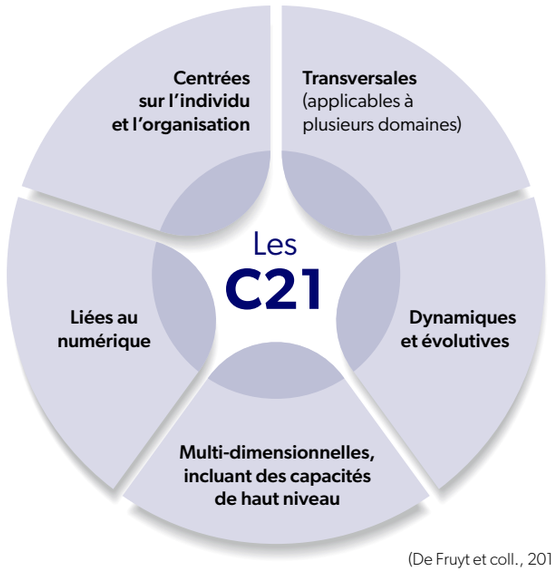
- La société est basée sur le savoir et l'innovation (Carayannis & Morawska-Jancelewicz, 2022)
- Cela entraine un besoin de talents maîtrisant :
  - Compétences techniques (prérequis)
  - Compétences non techniques transversales (Cayrat et coll., 2021)

La sélection repensée est une réponse à la transformation numérique et organisationnelle.

02 Les compétences du 21e siècle (C21), essentielles pour l'avenir

Parmi celles-ci, une incontournable :
la résolution de problèmes complexes (RPC).

« Le développement d'une compréhension riche et nuancée d'un phénomène complexe; une ouverture aux points de vue divergents et la construction d'une pensée critique et analytique. »
(Tremblay et coll., 2017)



(De Fruyt et coll., 2015)

03 Pourquoi intégrer ces compétences dans la sélection ?

4 raisons stratégiques

1. **Avantage concurrentiel**
Développer des compétences sophistiquées pour se démarquer (Ployhart et coll., 2023)
2. **Performance organisationnelle**
Maîtriser les défis complexes organisationnels (Obaid et coll., 2020)
3. **Adaptation technologique**
S'adapter aux transformations numériques continues (van Laar et coll., 2020)
4. **Recrutement stratégique**
Identifier les talents à fort potentiel de contribution (Fuller et coll., 2021)

COMMENT IMPLANTER CETTE APPROCHE?

Utiliser des évaluations basées sur le jeu (EBJ), plus riches en information et présentant :

- des environnements interactifs réalistes
- des contextes significatifs pour les candidats (de Klerk et Kato, 2017)

Points d'attention :

- Stabilité des mesures à considérer (Kluge, 2008)
- Importance de l'analytique de jeux (Eichmann, 2020)
- Alignement avec le contexte organisationnel (Landers et Sanchez, 2022)

04 Actions recommandées

ACTION 1	ACTION 2	ACTION 3	ACTION 4	ACTION 5
Adopter une approche par compétences du 21e siècle	Intégrer des évaluations basées sur le jeu	Former les recruteuses et recruteurs à l'évaluation des compétences	Aligner les pratiques sur les défis numériques	Assurer une validation rigoureuse des outils



SCANNEZ LE CODE QR POUR ACCÉDER À LA REVUE DE LA LITTÉRATURE

Centre de recherche et d'innovation

CRHA Ordre des conseillers en ressources humaines agréés