

A background image of a modern office interior. In the foreground, three women are seated on a green sofa, engaged in a conversation. The woman on the left is wearing a brown sweater and a black headwrap. The woman in the middle is wearing a yellow patterned top and holding a coffee cup. The woman on the right is wearing a beige jacket and is writing in a notebook. In the background, other people are standing and talking, and the office has a high ceiling with exposed pipes and modern lighting.

Comprendre les évaluations psychométriques : Guide pratique pour les responsables RH

Guide

Introduction

Les processus de recrutement peuvent être longs et fastidieux, mais imaginez si vous pouviez améliorer les méthodes traditionnelles en y ajoutant des évaluations psychométriques. Ces tests fournissent une mine d'informations précieuses pour éclairer vos décisions d'embauche.

Dans le marché actuel, le coût d'une mauvaise embauche est significatif, représentant environ **30 % du salaire annuel**, sans compter l'impact sur la performance de l'équipe en raison du turnover. Heureusement, les tests psychométriques, utilisés par 4 des 5 plus grandes entreprises du Fortune 500, aident les responsables RH à mieux comprendre la personnalité, les compétences et les capacités des candidats et à sélectionner les meilleurs talents pour les entretiens.

Des études montrent que plus de la moitié (52 %) des spécialistes du recrutement au Royaume-Uni utilisent des tests pour leurs décisions en matière d'embauche et de planification de la main-d'œuvre. En utilisant les évaluations psychométriques, vous donnez aux responsables du recrutement les moyens de :

- » Identifier les meilleurs talents
- » Développer les compétences des employés actuels
- » Préparer les employés à leurs futurs postes

Lorsque vous décidez quel type d'évaluation psychométrique intégrer à votre processus de recrutement, prenez en compte des facteurs tels que la taille, les objectifs et les besoins de votre organisation. Notre guide offre un aperçu complet des évaluations psychométriques, avec différents types de tests, leurs avantages et leurs bénéfices. Il propose également un parcours d'achat pour les

professionnels des RH, les aidant à prendre des décisions éclairées - du choix du bon fournisseur à l'analyse des résultats.



I. Comprendre les évaluations psychométriques

Alors que les professionnels des RH disposent de différentes méthodes pour évaluer les candidats, les évaluations psychométriques offrent des avantages particuliers. Ces outils basés sur les données fournissent des informations objectives, permettant une compréhension plus approfondie des candidats. Découvrons ensemble les trois principaux types d'évaluations de talents :

A. Les tests d'aptitudes intellectuelles

Les tests de capacité cognitive permettent de prédire la performance des candidats en évaluant leur raisonnement, leurs capacités d'apprentissage et leur intelligence générale. Ces compétences sont cruciales pour la résolution de problèmes, la prise de décisions complexes, la pensée abstraite et la maîtrise des chiffres. Un test de capacité cognitive peut comprendre des parties numériques, verbales et non verbales. Parmi les outils notables, on trouve :

- » **DAT™ NEXT GENERATION** : Test au format adaptatif qui évalue au choix 5 aptitudes : Les analogies verbales, les données verbales, le raisonnement spatial, le raisonnement abstrait, les séquences numériques, le calcul numérique.
- » **WATSON-GLASER™ III** : Evaluation de la pensée critique.
- » **BMCT-II** : Evaluation de la compréhension mécanique.

Ces résultats aident à prédire le succès des candidats et orientent les décisions de sélection et de développement, y compris les opportunités de formation.

- » **Orientations comportementales** : Elles permettent de mieux comprendre les tendances spontanées et les attentes.
- » **Adéquation avec l'équipe** : En complément des informations du CV, elles aident à évaluer dans quelle mesure un individu correspond à l'équipe et à l'entreprise.

Un outil précieux est le **SOSIE 2nd Generation**, proposé par Pearson TalentLens. Il permet d'identifier les candidats dont les valeurs et la personnalité sont en harmonie avec le poste et l'entreprise, réduisant ainsi le risque de désillusion une fois en poste.

“Le Watson-Glaser™ III nous éclaire notamment sur la démarche intellectuelle du candidat pour résoudre une problématique, prendre une décision mais aussi sur la compréhension de son environnement, son mode d'interprétation de données factuelles, sa capacité de synthèse, autant d'éléments pertinents dans nos critères de sélection”

Laure Bogeat
Directrice Développement RH
BPCE Infogérance et Technologies

C. Les tests de compétences techniques

Les recruteurs recherchent souvent des compétences spécifiques chez les candidats. Pour évaluer ces compétences de manière efficace, ils peuvent utiliser des tests de compétences techniques. Ces évaluations déterminent si un candidat possède les compétences nécessaires pour un poste donné. Voici quelques types de tests de compétences techniques :

B. Les tests ou inventaires de personnalité

Les évaluations de personnalité jouent un rôle crucial dans le recrutement et le développement du personnel. Elles ont plusieurs utilités, notamment dans le recrutement, l'intégration et le développement d'équipe. En comprenant ce qui motive les individus et comment leurs préférences influencent leur comportement et leur travail d'équipe, les organisations peuvent prendre des décisions éclairées.

Voici comment les évaluations de personnalité sont utiles :

- » **Révéler la motivation** : Ces évaluations mettent en lumière ce qui motive un individu.

- » **Tests de Jugement Situationnel** : Ces tests évaluent la manière dont les candidats réagissent à des situations concrètes.
- » **Tests sur échantillon de travail** : Les candidats réalisent des tâches similaires à celles qu'ils auront à effectuer dans le poste. Ces tests fournissent des informations pratiques.
- » **Exercices via la technologie de l'IA** : Grâce aux progrès de l'intelligence artificielle, les exercices peuvent désormais être réalisés de manière numérique, permettant une évaluation efficace.
- » **Évaluations de compétence linguistique** :

Pour les rôles impliquant la communication, les compétences linguistiques sont cruciales. Des évaluations telles que le Versant English Language Test aident à évaluer la fluidité et les compétences en communication des candidats.

N'oubliez pas que **79 % des employeurs** considèrent les évaluations de compétences aussi importantes, voire plus importantes, que d'autres critères de recrutement. Dans le secteur de la finance en France, de nombreuses entreprises de gestion d'actifs utilisent des tests psychométriques pour évaluer les candidats aux postes de gestionnaire de portefeuille ou d'analyste financier. Ces évaluations aident les recruteurs à évaluer les compétences cognitives, les traits de personnalité et les aptitudes professionnelles des candidats. Par exemple, un gestionnaire de portefeuille doit faire preuve d'une capacité analytique solide et d'une tolérance au risque appropriée, tandis qu'un analyste financier doit être capable de travailler efficacement sous pression et de communiquer des analyses complexes de manière claire et concise. Les résultats de ces tests psychométriques aident les entreprises à identifier les candidats qui correspondent le mieux aux exigences du poste et à leur culture d'entreprise.



II. Avantages de l'utilisation de tests psychométriques

Plus de **75 % des entreprises** distinguées comme les meilleures où travailler par The Times intègrent des tests psychométriques dans leur processus de recrutement. Ces évaluations ont des applications étendues pour le développement professionnel et la sélection des programmes de formation. Selon une étude de Harvard University, environ **80 % du taux de turnover** est attribuable à des erreurs

commises lors des processus de recrutement. Les évaluations de talent fiables et valides, comme celles proposées par Pearson TalentLens, fournissent des informations précieuses et offrent de nombreux avantages. Mais quels sont-ils ?

A. Prise de décisions de recrutement améliorées

Les évaluations psychométriques, conçues grâce à des méthodes scientifiques rigoureuses et des normes établies, garantissent une équité et une cohérence dans le processus de recrutement. Elles permettent aux recruteurs et aux responsables du recrutement de comparer de manière fiable et impartiale les candidats, réduisant ainsi les biais subjectifs. Les résultats basés sur les données renforcent la confiance dans les décisions et améliorent l'efficacité du processus de recrutement, permettant ainsi aux recruteurs d'évaluer avec précision et efficacité un plus grand nombre de candidats, même ceux qui auraient pu être négligés par le passé. Ces évaluations permettent également d'identifier plus efficacement les candidats dont les compétences, la personnalité et les valeurs sont en adéquation avec les exigences du poste et la culture de l'entreprise, favorisant ainsi une intégration réussie et une performance accrue sur le long terme.

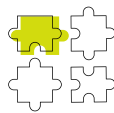
B. Réduction du turnover

Une mauvaise embauche peut coûter jusqu'à 30 % du salaire d'un nouvel employé, selon les recherches actuelles. Mais si l'on tient compte des coûts de formation et de l'impact sur le moral de l'équipe, ces dépenses peuvent grimper encore plus haut. Environ **20 % des nouveaux embauchés** quittent leur poste dès les 45 premiers jours, ce qui accentue la pression pour trouver les meilleurs talents pour votre entreprise. En intégrant des évaluations psychométriques dans le processus de recrutement, les entreprises peuvent réduire le turnover du personnel de près

de **20 % en moyenne**, économisant ainsi du temps et de l'argent. Ces évaluations aident à cerner les candidats les plus adaptés au poste en fonction de leurs compétences, personnalité, valeurs et aptitudes intellectuelles. Les résultats mettent en lumière les candidats les plus susceptibles de performer. Après l'embauche, la rétention des talents devient le prochain défi. Les évaluations psychométriques jouent un rôle crucial dans le développement des employés actuels, permettant aux équipes de formation de cibler les besoins.

C. Amélioration de la productivité des équipes

Un taux élevé de rotation du personnel peut sérieusement affecter la dynamique et la culture d'une entreprise. Selon une étude de Wiley Edge Research, 63 % des entreprises au Royaume-Uni subissent cet effet. Nous avons tous fait partie d'équipes où l'harmonie n'était pas au rendez-vous. Les tests psychométriques peuvent prédire comment un candidat s'intégrera dans une équipe, son style de travail, et son potentiel de développement futur. Des outils se concentrant sur les styles d'apprentissage ou fournissant des indications sur le potentiel d'apprentissage aident à sélectionner les employés pour des programmes de formation et de perfectionnement. LinkedIn rapporte que **64 % des professionnels de la formation et du développement** placent le développement professionnel en priorité. En constituant des équipes qui capitalisent sur les forces et les compétences de chacun, les entreprises peuvent augmenter leur productivité, relever les défis et combler les lacunes en compétences.



III. Éléments à prendre en compte avant l'achat

Les évaluations de talents se déclinent sous différentes formes, coûts, et utilisent divers types de technologies. De nombreux fournisseurs d'évaluations proposent des plateformes de talents personnalisables en fonction de vos besoins. Avant de vous lancer dans le processus d'achat, prenez en compte les points suivants :

A. Les besoins de votre entreprise

Les besoins et les exigences de votre organisation sont propres à votre entreprise. Les responsables des ressources humaines doivent collaborer avec les autres départements pour examiner la stratégie générale de recrutement. Pensez à ce que l'évaluation des talents devrait aborder : Recherchez-vous des ensembles de compétences spécifiques, des compétences ou des traits particuliers ? Sur quelle étape du processus de recrutement vous concentrez-vous : sourcing, pré-embauche, sélection, examen, apprentissage et développement ou encore formation ? Que souhaitez-vous mesurer, et comment allez-vous utiliser les résultats ? L'alignement des objectifs organisationnels et départementaux est crucial pour le succès à long terme. Définissez à quoi ressemble le succès pour votre entreprise, envisagez les plans nécessaires et établissez votre budget.

B. Considérations légales et éthiques

Dans tout processus de recrutement, il est crucial de garantir l'équité et l'égalité des chances pour tous les candidats, tant pour des raisons éthiques que de conformité légale. Les tests psychométriques jouent un rôle central dans l'atteinte de cet équilibre. Contrairement aux entretiens, qui

peuvent être subjectifs, ces tests sont standardisés et objectifs, réduisant ainsi les biais. Si vous envisagez des évaluations impliquant l'IA ou le machine learning, assurez-vous que des directives sont en place pour atténuer les biais, assurer la sécurité des données, garantir la transparence et assumer la responsabilité. Cela protège la marque employeur et la réputation de votre entreprise tout en renforçant l'engagement des candidats et la confiance dans le processus de recrutement. De plus, veillez à respecter le RGPD et les principes de conservation des données au sein de votre organisation.

Pour plus d'informations, consultez notre guide : [Comment associer l'IA et les tests psychométriques pour optimiser vos résultats en matière d'acquisition de talents ?](#)

C. Intégration avec vos outils technologiques en place

L'objectif de l'achat de tests psychométriques est de rationaliser votre processus de recrutement et d'obtenir de meilleures informations sur les candidats, ce qui permet de prendre des décisions de recrutement éclairées. Un domaine critique à optimiser est la technologie. Une intégration transparente avec votre système de suivi des candidatures (ATS) existant ou votre processus RH est essentielle pour obtenir l'adhésion des départements, des équipes et de l'organisation dans son ensemble. Cela réduit également les tâches manuelles, minimise les erreurs et améliore l'expérience globale des candidats.

Les recherches indiquent que **plus de trois quarts (78 %)** des chercheurs d'emploi abandonneraient ou envisageraient de le faire lors de processus de recrutement longs ou complexes. Par conséquent, les départements des ressources humaines

doivent collaborer étroitement avec les partenaires technologiques pour évaluer les systèmes existants et évaluer les implications en termes de temps et de coûts de la mise en œuvre d'un nouveau système. L'adoption réussie repose sur la collaboration de toutes les parties prenantes autour d'un même objectif. Il convient de prendre en compte le paysage technologique actuel, la manière dont l'organisation peut intégrer de manière transparente les évaluations, le support nécessaire après la mise en œuvre et le calendrier de déploiement.

D. Customisation

Les évaluations de talents se présentent souvent sous deux formes : génériques ou sur mesure. Pour choisir la meilleure option pour votre organisation, pensez à votre stratégie de recrutement :

- » **Les évaluations génériques** sont parfaites pour évaluer les candidats sur des compétences techniques spécifiques ou générales, comme la numératie ou la pensée critique. Par exemple, un test comme celui de l'évaluation de la pensée critique est parfait pour évaluer la capacité d'une personne à identifier et analyser des problèmes ou des informations pour en tirer des conclusions pertinentes et logiques.
- » D'autre part, les évaluations sur mesure conviennent mieux pour évaluer les candidats en fonction de critères de poste très spécifiques, de compétences interpersonnelles et de traits de personnalité. Ces évaluations personnalisées offrent des informations précieuses pour prendre des décisions basées sur les données, en alignement avec les exigences particulières de votre poste.

E. Historique et réputation du fournisseur

Avant de prendre une décision d'achat, il est crucial d'examiner la réputation du fournisseur. Étudiez leur historique, leurs références, la fiabilité de leurs évaluations et leur réactivité face aux questions. Demandez si les outils qu'ils fournissent sont étayés par des recherches et des témoignages de clients. De plus, vérifiez s'ils ont reçu des distinctions et demandez à voir les certifications qu'ils détiennent en matière de sécurité des données/cyber-sécurité et de conformité au RGPD.



IV. Choisir le bon éditeur

Une fois que vous avez défini vos besoins en matière d'évaluation des talents et de tests psychométriques, la prochaine étape consiste à choisir le bon fournisseur pour votre organisation. N'oubliez pas de réexaminer continuellement vos objectifs tout au long du processus pour vous assurer qu'ils sont alignés :

A. Rechercher des éditeurs potentiels

Le marché mondial des évaluations psychométriques propose différentes entreprises, de tailles et de positionnements différents par rapport à vos objectifs. Voici quelques éléments clés à évaluer :

01 Expérience du fournisseur :

Examinez leur historique.

02 Réputation du service client :

Assurez-vous qu'ils sont réactifs et fiables.

03 Modèles de tarification :

Comprenez les structures de coûts disponibles.

04 Procédures d'atténuation des risques :

Évaluez comment ils gèrent les risques potentiels.

05 Délais de livraison :

Considérez leur efficacité.

Élaborez des critères de sélection, impliquez les parties prenantes dans l'examen des options et développez un appel d'offres pour évaluer les fournisseurs. En suivant ces étapes, vous serez bien outillé pour prendre une décision éclairée.

B. Comparer les options et les offres

La deuxième étape consiste à comparer les fonctionnalités des tests disponibles pour répondre à vos objectifs de recrutement. Voici quelques-unes des principales fonctionnalités à comparer :

1. Développement des tests

Les tests doivent être soutenus par une analyse statistique effectuée par des psychométriciens et des psychologues organisationnels, ce qui donne aux entreprises confiance dans leur adéquation à l'utilisation. Par exemple, les évaluations de Pearson TalentLens sont développées selon les normes de bonnes pratiques établies par la British Psychological Society (BPS) et la Fédération européenne des associations de psychologie (EFPA). Dans cette analyse, vous devriez examiner la fidélité, la validité et la sensibilité des tests :

- » **Fidélité** : mesure la cohérence des scores
- dans quelle mesure deux personnes de même capacité ou la même personne testée à différentes occasions recevront le même score. Lorsque les tests sont utilisés dans des contextes professionnels, les coefficients de fiabilité supérieurs à .89 sont généralement considérés comme excellents, .80-.89 comme bons, et .70-.79 comme adéquats.
- » **Validité** : fait référence au degré de soutien spécifique des données, de la recherche ou de la théorie à l'interprétation des scores des tests.

- » **Sensibilité** : indique la capacité du test à détecter des différences significatives entre les individus dans les compétences évaluées.

2. Modalités de passation du test

Une autre caractéristique importante à prendre en compte est la manière dont le test est administré. Certains tests sont réalisés dans des centres d'évaluation dans des conditions supervisées, tandis que d'autres sont administrés via des plateformes de test en ligne. Dans ce dernier cas, les candidats reçoivent des invitations à participer au test en ligne, et l'administration et l'évaluation du test se déroulent sur la plateforme. Assurer la fiabilité du test dans ces conditions est crucial, c'est pourquoi la surveillance est un autre aspect à considérer. Les fournisseurs doivent proposer des solutions de surveillance pour l'ensemble de leurs portfolios d'évaluation des talents.

3. Capacités de reporting

Selon l'évaluation et la plateforme utilisées, vous pouvez vous attendre à trouver les deux types de rapports suivants : un profil individuel du candidat et un rapport d'interprétation/développement. Dans certains cas (selon l'évaluation), un rapport d'entretien peut également être généré.

- » **Profil Individuel du Candidat** : Ces rapports fournissent des détails sur les performances des candidats dans un format facile à consulter. Dans le rapport de profil, vous trouverez les scores standard, les scores percentiles, les scores bruts, les scores Z, les scores STANINE, les scores T et les scores Theta des candidats. Ces indicateurs permettent de prendre des décisions éclairées et basées sur les données concernant les candidats.
- » **Rapport d'Interprétation/Développement** : Le Rapport de Développement aide à élaborer un plan personnalisé d'apprentissage et de développement pour améliorer les

compétences d'un individu. Il offre une interprétation détaillée des domaines évalués et comprend des questions de suivi utiles pour les entretiens. Dans certains cas, ces questions peuvent également être fournies dans un rapport d'Entretien séparé.

C. Exigences en matière de formation

Lorsque vous envisagez d'intégrer des tests psychométriques à votre processus RH, il est essentiel de comprendre les exigences en matière de formation. Certains tests nécessitent de suivre une formation spécifique pour une administration et une interprétation des données adéquates.

Chez Pearson TalentLens, notre objectif est d'équiper les équipes de la confiance et de l'expertise nécessaires pour fournir et interpréter efficacement les résultats des évaluations.

Enfin, prenez le temps de comparer les options de formation et de support, en veillant à ce que toute votre équipe soit bien préparée aux nouveaux processus et protocoles d'évaluation.



D. Avis clients et témoignages

Les retours d'expérience sur les évaluations de talents sont précieux. Consultez les témoignages clients sur les sites web des fournisseurs et utilisez des sites d'évaluation indépendants comme G2 ou Capterra pour vous renseigner sur des aspects tels que :

- » Quelle est l'expérience du service client ?
- » Les clients ont-ils rencontré des problèmes, et si oui, ont-ils été résolus rapidement ?
- » Y a-t-il eu des coûts ou des frais imprévus ?
- » Quels sont les retours sur l'expérience des candidats - positifs ou négatifs ?
- » Pouvez-vous demander au fournisseur de réaliser des vérifications de références ?

Ces informations vous aideront à prendre une décision éclairée sur le choix d'un fournisseur d'évaluations de talents.

E. Démonstrations

De nombreuses organisations proposent une démonstration gratuite pour présenter leurs évaluations. Cela vous donnera une expérience directe de l'outil et de ses fonctionnalités.

F. Comprendre la tarification

Comparez les options de tarification disponibles auprès des fournisseurs d'évaluations de talents. Idéalement, vous utiliserez les outils ou la plateforme pendant une longue période, il sera donc important d'établir un contrat facile à comprendre et sans coûts inattendus. Si vous recherchez un forfait de licence plutôt qu'un coût ponctuel, comparez ce qui est inclus dans votre contrat de licence, tel que :

- » Utilisation limitée ou illimitée des évaluations.
- » Frais de formation et d'intégration.

- » Support de consultation avec des psychométriciens internes.
- » Coûts des normes sur mesure si nécessaire.
- » Coûts d'augmentation de l'utilisation des tests avec le temps.
- » Frais de plateforme/ATS - s'ils sont facturés, s'agit-il d'un coût ponctuel ou annuel ?
- » Comment serez-vous facturé - par utilisation, mensuellement ou annuellement ?



V. Implémentation et intégration

Une fois que vous avez sélectionné vos évaluations, la prochaine étape à aborder est la mise en œuvre. Il y a trois domaines principaux à considérer.

A. Intégration et Formation

Pour assurer le succès de tout changement de système ou de processus RH, une formation et une intégration complètes sont cruciales. Considérez les étapes suivantes :

- » **Formation et Développement des Compétences :** Votre fournisseur de talents peut proposer des opportunités de formation et de développement des compétences. Ils devraient être facilement disponibles pour répondre à toutes les questions lors de la phase de mise en œuvre.
- » **Formation Personnalisée :** Personnalisez la formation pour répondre aux besoins et aux exigences spécifiques des utilisateurs du système. Demandez des documents clairs décrivant les étapes de dépannage et les questions fréquemment posées (FAQ).

- » **Échéanciers et Rôles** : Définissez les échéanciers pour les sessions de formation, en tenant compte des rôles et des responsabilités des utilisateurs. La formation continue devrait faire partie du plan.
- » **Suivi du Succès** : Établissez des mécanismes pour surveiller l'efficacité du programme de formation.

En suivant ces étapes, votre équipe sera bien préparée aux changements à venir.

B. Intégrer les Évaluations dans Votre Processus de Recrutement

Lorsque vous réfléchissez à où et comment intégrer les évaluations de talents dans votre processus de recrutement, cela dépend de l'étape spécifique du processus RH que vous souhaitez améliorer. Les évaluations de talents sont des outils précieux pour prendre des décisions éclairées, et voici comment vous pouvez les intégrer efficacement :

- » **Processus de Préembauche** : Utilisez les évaluations de talents pour trier les candidatures et identifier les candidats les mieux adaptés pour passer à la prochaine étape des entretiens. Ces évaluations peuvent aider à cibler des compétences spécifiques ou des traits de personnalité qui correspondent aux exigences de votre équipe. Les informations obtenues à partir des évaluations peuvent également vous guider dans la formulation des questions d'entretien.
- » **Responsabilité des Données** : Pendant l'intégration, définissez clairement qui est responsable de la gestion des données d'évaluation. Établissez des lignes de communication transparentes au sein de votre équipe et entre l'équipe RH et les candidats. La clarté sur la propriété des données garantit des processus fluides.

- » **Expérience Candidat** : Rappelez-vous qu'une expérience candidat positive peut transformer l'ensemble de votre processus RH. Assurez-vous que les évaluations sont intégrées de manière transparente, offrant une expérience agréable aux candidats.
- » **Employés Existants** : N'oubliez pas que les évaluations peuvent également bénéficier aux employés existants. L'intégration des évaluations dans les évaluations de performance et les processus de développement peut fournir des informations précieuses pour la croissance et la montée en compétences.

C. Garantir l'Accessibilité

Offrir une expérience d'évaluation équitable à tous les candidats est crucial, tant sur le plan éthique que juridique. En tant qu'employeur, vous avez la responsabilité d'adapter les procédures de recrutement pour répondre aux besoins des candidats. Voici quelques considérations importantes :

- » **Informers les Candidats** : Communiquez clairement les aspects techniques des tests psychométriques aux candidats. Fournissez des détails sur la durée, le format, la disponibilité des langues, les options de retour d'information et les ajustements d'accessibilité.
- » **Déficiences Visuelles et Auditives** : Offrez des alternatives aux personnes déclarant des déficiences visuelles ou auditives. Assurer un accès égal est essentiel.

À titre d'exemple, chez Pearson TalentLens nous avons un Kit de Test & Handicap qui permet aux candidats de vérifier la compatibilité des tests en ligne avec leur équipement avant l'évaluation. De plus, nous fournissons des matériaux adaptatifs pour les tests impliquant des éléments ou des symboles dessinés, assurant ainsi l'accessibilité.



VI. Suivi des résultats

Maintenant que de nouvelles évaluations de talents sont en place et que l'équipe est pleinement formée, les étapes suivantes consistent à surveiller les résultats de votre stratégie et de votre plan d'évaluation des talents.

A. Suivi des Indicateurs Clés

Comparer l'efficacité de votre processus RH aux coûts impliqués peut mettre en évidence les ajustements nécessaires dans votre stratégie RH. Identifiez les indicateurs qui soutiennent vos objectifs déclarés et surveillez-les sur une période définie afin de pouvoir effectuer les ajustements nécessaires. Les indicateurs devraient inclure :

- » **Temps de pourvoir** : Évaluez le temps nécessaire, du début de votre pipeline de talents au jour de l'embauche, pour mesurer l'efficacité de votre processus de recrutement.
- » **Coût par embauche** : Suivez cette mesure pour identifier où votre budget est le mieux placé et l'efficacité de vos systèmes et technologies.
- » **Qualité de l'embauche** : Interrogez-vous et définissez ce que signifie la qualité pour votre organisation ? Prenez en compte les valeurs, l'adéquation du candidat et l'engagement.
- » **Engagement lors de l'intégration** : Il s'agit d'un indicateur clé souvent ignoré par les organisations. Une étude de Glassdoor montre qu'"un excellent processus d'intégration peut améliorer la rétention des nouveaux employés de 82 % et la productivité de plus de 70 %".

- » **Taux de réalisation** : Déterminez combien de candidats terminent votre processus de recrutement ou se désistent d'eux-mêmes ? Un faible taux de réalisation peut indiquer que votre processus est trop complexe.

B. Recueillir les Retours Internes

La satisfaction des gestionnaires de recrutement joue un rôle crucial dans l'identification des écarts ou des déceptions dans la sélection finale des candidats. Cela permet d'apporter des ajustements aux critères de sélection et aux évaluations. Obtenir des retours d'information des candidats aide également à façonner le processus de sélection et à éclairer si votre stratégie de recrutement offre une expérience positive aux candidats. Saviez-vous que **78 % des candidats** perçoivent leur expérience globale en tant que candidat comme un indicateur de la manière dont une entreprise valorise ses employés ?

C. Effectuer des Améliorations Continues

Soyez prêt à vous adapter. Utilisez les indicateurs et les retours d'information ci-dessus pour apporter des modifications à votre stratégie et à votre processus. Les évaluations psychométriques reposent sur des données et fournissent des informations fiables sur lesquelles vous pouvez façonner votre processus de sélection et rendre votre approche plus efficace et fiable. De plus, de nouvelles technologies sont constamment développées. Votre fournisseur de tests devrait avoir une feuille de route en place pour les nouveaux développements et les avancées technologiques qui pourraient affecter votre stratégie à l'avenir.

VII. Conclusion

Les recherches récentes soulignent que 42 % des employeurs craignent de ne pas avoir accès aux meilleurs talents, ceux dont ils ont besoin. Pour remédier à cela, une stratégie de recrutement cohérente basée sur des informations fiables devient essentielle. C'est là qu'interviennent les évaluations psychométriques, qui jouent un rôle central dans la prise de décision. Ces évaluations s'appuient sur des recherches scientifiques pour fournir des informations précieuses, garantissant des résultats plus éclairés.

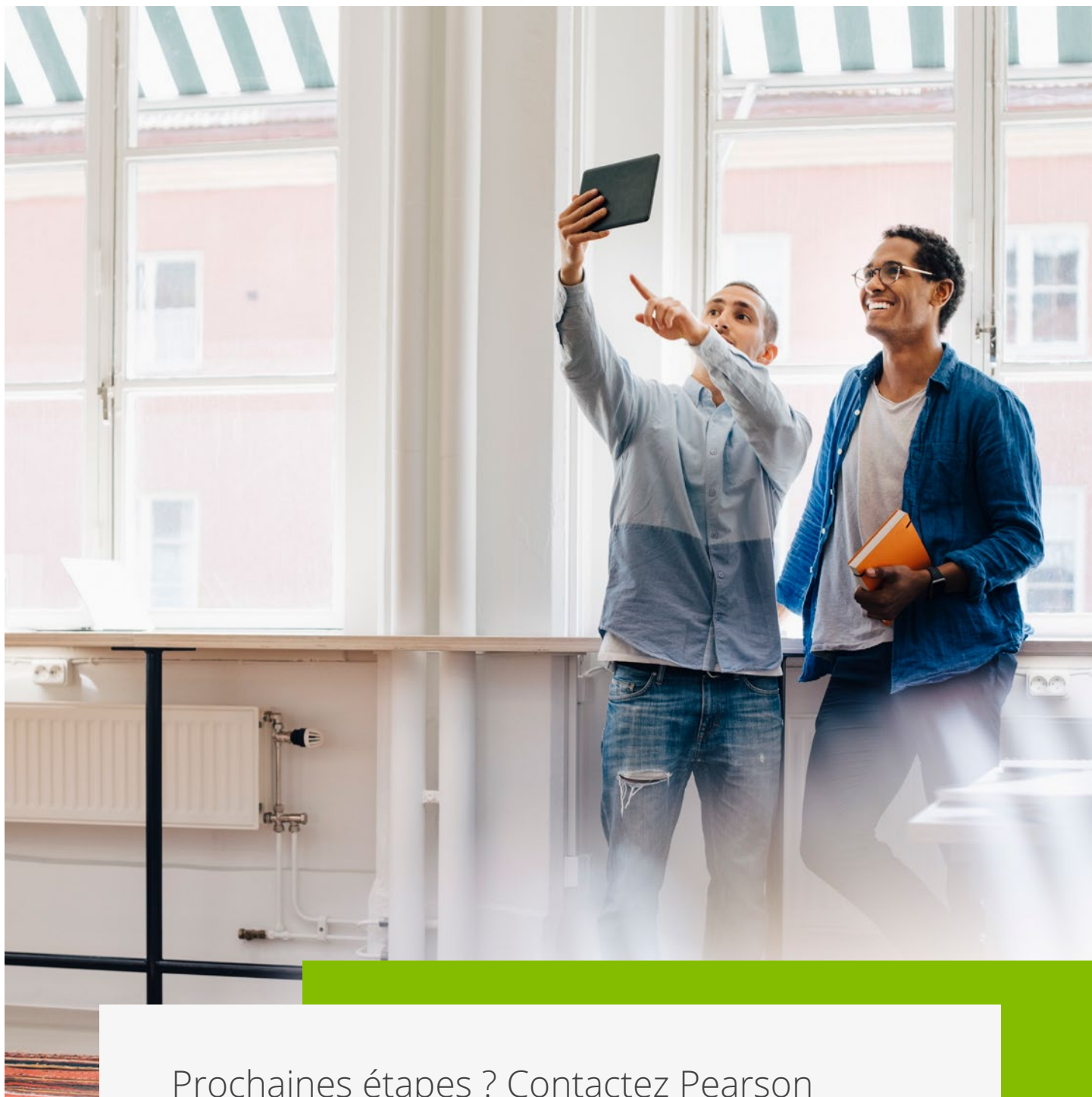
Comme le souligne ce guide, la décision d'inclure des évaluations psychométriques sera unique à votre organisation, à ses enjeux et à ses objectifs. Cependant, il existe quelques points clés à considérer :

- » Les évaluations psychométriques peuvent améliorer vos connaissances en matière de recrutement : Choisissez un fournisseur de talents dont les tests psychométriques sont étayés par des recherches et des tests scientifiques pour garantir des tests équitables et impartiaux.
- » Décidez sur quels aspects vous souhaitez vous concentrer : la personnalité, les ensembles de compétences et/ou les capacités ? Comparez les fonctionnalités des tests, les modèles de tarification et les résultats des rapports pour faire le meilleur choix pour votre organisation.
- » Les évaluations de talents se présentent sous de nombreuses formes : Prenez le temps d'examiner votre stratégie, votre technologie existante et vos processus.
- » Intégration et mise en œuvre : Un fournisseur de tests peut vous aider à intégrer vos évaluations dans votre processus de recrutement. Assurez-vous que la formation peut être

dispensée et examinez les options de support disponibles pour rendre le processus aussi agréable que possible pour les employés et les candidats.

- » Surveillance et examen : Face à un marché du talent changeant, à des pénuries de compétences et à des exigences organisationnelles en évolution rapide. Soyez prêt à surveiller comment vos évaluations de talents et votre technologie fonctionnent pour vous et à revoir régulièrement vos principaux indicateurs.





Prochaines étapes ? Contactez Pearson TalentLens.

Vous souhaitez en savoir plus ? Si vous voulez en apprendre davantage sur les évaluations psychométriques et comment elles peuvent améliorer votre processus d'acquisition de talents, prenez contact dès aujourd'hui avec l'équipe de Pearson TalentLens.



Questions utiles à poser à votre fournisseur de tests psychométriques :

- 01** Comment déterminer quel test convient le mieux aux besoins de mon organisation ?
- 02** Dans quelle mesure les résultats des évaluations sont-ils fiables et valides, et quelles preuves soutiennent leur validité ?
- 03** L'évaluation peut-elle être intégrée à nos systèmes ou processus RH existants ?
- 04** Comment vous assurez-vous que le langage utilisé dans les évaluations est adapté à notre public cible ?
- 05** Quel niveau de personnalisation est possible pour l'adapter à nos besoins spécifiques ?
- 06** Quelle formation ou quel support est fourni pour administrer et interpréter les résultats des évaluations ?
- 07** Quelles mesures sont en place pour garantir la sécurité des données et la confidentialité des résultats des évaluations ?
- 08** Quelle est votre structure de tarification pour les services de modification, et y a-t-il des frais supplémentaires dont nous devrions être informés ?
- 09** Pouvez-vous fournir des références ou des témoignages de clients ?
- 10** Qu'est-ce qui vous distingue des autres fournisseurs de tests ?

À propos de TalentLens

TalentLens est une composante centrale de la division Workforce Skills de l'éditeur mondial de solutions d'apprentissage Pearson et leader international de l'évaluation et de l'accompagnement des personnes.

La division Workforce Skills est composée de Pearson TalentLens – éditeur de tests psychométriques en milieu professionnel, connu et reconnu sur le marché, ainsi que Faethm IA – la première entreprise au monde à s'appuyer sur des données pour se projeter de manière opérationnelle dans l'avenir des compétences d'une entreprise, et Credly – le leader mondial des badges numériques certifiants.

S'appuyant sur plus de 70 ans de recherche, nos tests psychométriques, tels que le test WATSON-GLASER™ III, sont utilisés par des centaines d'entreprises dans le monde entier pour le recrutement et le développement des compétences de leurs employé·e·s. En tant qu'expert·e·s du monde professionnel, notre objectif premier est de vous aider à faire le point sur vos pratiques, comprendre et définir vos besoins, vous accompagner dans le choix et l'utilisation de nos solutions d'évaluation.