

A woman with curly hair, wearing a brown blazer over a white shirt, is smiling and looking towards a man whose back is to the camera. They appear to be in a professional meeting. The background is blurred, showing an office setting. The image is framed by a red border on the left and bottom.

Comment associer les
outils d'IA et les tests
psychométriques pour
optimiser vos résultats
en matière d'acquisition
de talents ?

Guide

Introduction

Les équipes RH ont aujourd'hui plus d'influence que jamais sur l'orientation de l'entreprise, car elles sont à la tête de la recherche des meilleurs talents. **76 % des responsables du recrutement** admettent qu'attirer les bon·ne·s candidat·e·s est leur plus grand défi. Le processus peut être coûteux et chronophage, et plusieurs étapes nécessitent une attention particulière. Les entreprises ont besoin d'un plan stratégique pour attirer et retenir les meilleurs talents, c'est là que l'acquisition de talents entre en jeu.

L'acquisition de talents est une "approche stratégique visant pour une entreprise à identifier, évaluer et recruter de nouveaux collaborateur·rice·s" (**Forbes**) – contrairement au recrutement, il s'agit d'une méthode spécialisée qui met l'accent sur la qualité des candidat·e·s pour assurer le succès à long terme des talents. Un processus bien conçu permettra d'améliorer la qualité des candidat·e·s, de réduire le délai et le coût du recrutement, stimuler les performances de l'entreprise, améliorer la diversité, l'équité & l'inclusion (DEI), favoriser de meilleurs taux de rétention et encourager la planification des successions.

L'évolution des stratégies de recrutement

L'acquisition actuelle des talents est très différente des approches antérieures utilisées par les recruteur·euse·s qui reposaient sur les offres d'emploi et les CV. Les candidat·e·s actuel·le·s n'hésitent plus à utiliser les réseaux sociaux et Internet pour faire des recherches approfondies sur les entreprises et, en retour, les recruteur·euse·s en font de même sur eux·elles. Les technologies telles que les systèmes de suivi de candidatures (ATS - Applicant Tracking System) et les logiciels d'intelligence artificielle (IA) révolutionnent la manière dont les recruteur·euse·s recherchent des candidat·e·s et constituent des viviers de talents. Leur prise de

décision est davantage étayée par des données associées à des informations personnelles pour orienter leurs résultats.



96% des professionnel·le·s RH pensent que l'IA peut améliorer de manière significative l'acquisition et la rétention des talents. Le secteur a atteint un moment charnière où les organisations qui adoptent l'IA en complément des évaluations psychométriques peuvent réaliser des gains significatifs en rationalisant les processus et en améliorant l'expérience candidat·e. Nous savons que l'IA est adoptée aux côtés des évaluations psychométriques, mais comment les associer pour dynamiser votre processus de gestion des talents ?

Comprendre les outils d'IA dans l'acquisition des talents

Des recherches montrent que **81% des professionnel·le·s RH** ont exploré ou mis en œuvre des solutions d'IA pour améliorer l'efficacité des processus au sein de leur organisation. Dans le domaine RH, l'IA fait référence à des solutions telles que l'IA générative, l'apprentissage automatique (ML - Machine Learning) et le traitement du langage naturel (NLP - Natural Language Processing). L'adoption de l'IA est évaluée en termes de valeur ajoutée, rationalisant les tâches répétitives, gourmandes en données ou chronophages, et permettant aux professionnel·le·s RH de se concentrer sur la stratégie et des actions de plus haute importance. Cependant, l'intégration de l'IA soulève des questions concernant le remplacement ou l'amélioration des emplois, la montée en compétences des collaborateur·rice·s et la manière dont les organisations peuvent garantir son application éthique.

Applications de l'IA dans le recrutement

L'IA a plusieurs fonctions dans le domaine du recrutement.

01 Sélection de CV - Le filtrage des CV est l'une des étapes les plus laborieuses et chronophages du processus d'acquisition de talents et est influencée par des facteurs tels que les contraintes de temps et les biais inconscients. Les logiciels d'IA analysent les CV pour filtrer les candidat·e·s qui ne conviennent pas ou qui ne sont pas assez qualifié·e·s, sur la base de critères prédéfinis. Cela permet aux recruteur·euse·s de traiter des volumes plus importants de candidat·e·s, d'économiser du temps et d'améliorer leur vivier de candidat·e·s en ne faisant évoluer dans le processus que ceux·celles qui conviennent le mieux au poste à pourvoir.

02 Matching des candidat·e·s - Une fois les CV filtrés, l'IA peut rationaliser davantage les processus en utilisant l'apprentissage automatique (ML - Machine Learning) et le traitement du langage naturel (NLP - Natural Language Processing), pour aider au matching des candidat·e·s. Ces outils analysent les données des candidat·e·s et renvoient un score qui les classe en fonction de leurs compétences, de leur expérience et de leur adéquation au poste. Les professionnel·le·s RH peuvent ainsi prendre des décisions éclairées, basées sur des données, concernant les candidat·e·s à faire passer à l'étape suivante.

03 L'analyse prédictive pour la réussite des candidats - Les algorithmes de l'IA font d'énormes progrès dans la prédiction du potentiel de performance des candidat·e·s, réduisant ainsi le risque d'une erreur de recrutement. Les recrutements effectués par le passé fournissent une mine d'informations que l'IA peut analyser et traduire en modèles, sur la base desquels les nouveaux·elles candidat·e·s peuvent être évalué·e·s. Les ensembles de données examinent des facteurs tels que l'adéquation culturelle, les fonctions antérieures et les soft skills afin d'évaluer comment les candidat·e·s pourraient performer au sein de l'organisation.

04 Supervision des évaluations - La supervision consiste à surveiller les candidat·e·s pendant une évaluation. Son rôle est de garantir l'équité et la sécurité de l'évaluation, de prévenir la triche et de s'assurer que tous les candidat·e·s respectent les règles et les directives données. Il existe trois versions : en direct, automatique et enregistrée. Les données obtenues renforcent la validité et l'assurance des résultats fournis.

Les évaluations psychométriques démystifiées

Les évaluations psychométriques sont utilisées par 80 % des entreprises du classement Fortune 500 dans le cadre de leur processus de recrutement. Elles visent à évaluer objectivement les candidat·e·s, sans parti pris, et à fournir un score sur lequel les candidat·e·s peuvent être comparé·e·s équitablement. “78 % des professionnel·le·s RH” ont constaté une amélioration de la qualité de leurs recrutements grâce à l'utilisation de ces évaluations, ce qui en fait un facteur stratégique important ([SHRM](#)).

Types d'évaluations psychométriques

- » **Inventaires de personnalité** : “L'évaluation de la personnalité implique l'administration, le scoring (notation) et l'interprétation de mesures empiriques des traits et styles de personnalité”. (Source : APA ; [Personality Assessment \(apa.org\)](#)). Les inventaires de personnalité permettent aux professionnel·le·s du recrutement d'obtenir des informations sur les traits de caractère d'une personne, son profil comportemental, ses motivations et ses valeurs de manière cohérente et impartiale. Ces informations peuvent compléter le CV du·de la candidat·e en fournissant un aperçu objectif de la performance et de l'adéquation de la personne à l'équipe. Les inventaires de personnalité telles que **SOSIE 2nd Generation**, **PfPI** et **TD-12** proposés par Pearson TalentLens, peuvent être utilisés dans le cadre d'un processus de sélection et de développement des talents.
- » **Tests de capacités cognitives** : Ces évaluations donnent un aperçu du potentiel de performance professionnelle d'un·e candidat·e, de ses aptitudes académiques et d'apprentissage en se concentrant sur ses capacités à raisonner, à apprendre et ses facultés intellectuelles en

général. Ces compétences sont recherchées par les organisations car elles sont essentielles pour la résolution de problèmes, la prise de décisions complexes, la pensée abstraite et les compétences numériques. Composés d'évaluations numériques, verbales et non verbales, les outils tels que **RAVEN'S™ APM III**, **DAT™ NEXT GENERATION** et **BENNETT TEST® II (BMCT-II)** de Pearson TalentLens sont utilisés par les entreprises pour leurs données impartiales et fiables.

- » **Tests d'évaluation de la pensée critique** : La pensée critique est une compétence cognitive très demandée par les entreprises à la recherche de candidat·e·s capables d'analyser des informations sous différents angles, de tirer des conclusions et de mettre en œuvre des plans, le tout sans supervision. L'aptitude à la pensée critique est un élément prédictif puissant de performance et un facteur clé d'innovation et de créativité. L'un des tests psychométriques les plus utilisés dans ce registre est **WATSON-GLASER™ III** édité par Pearson TalentLens.
- » **Évaluations linguistiques** : Les évaluations de compétences linguistiques telles que l'évaluation de l'anglais Versant™ chez Pearson TalentLens offrent à tous les secteurs la possibilité de tester les capacités de leurs candidat·e·s potentiel·le·s à percevoir, interpréter et communiquer efficacement dans une langue. Cela est nécessaire pour comprendre comment le·la candidat·e potentiel·le interagira avec ses collègues internes et externes. Les tests formels de langues aident les entreprises, les équipes RH et les professionnel·le·s du recrutement à évaluer de manière proactive la qualité et les capacités linguistiques d'un·e candidat·e et sont optimisés grâce à l'IA et à la supervision en ligne pour garantir la sécurité de leur passation et leur validité.

La synergie entre l'IA et les évaluations psychométriques

Combiner l'IA et des évaluations psychométriques permet aux organisations de créer un processus de recrutement plus fiable et plus efficace. Cette approche commune peut aider les employeur·euse·s à prendre des décisions d'embauche plus éclairées et à constituer une main-d'œuvre plus diversifiée et plus performante de la façon suivante :

Améliorer l'objectivité dans la prise de décision

L'IA permet aux recruteur·euse·s de prendre des décisions basées sur des données tout au long du cycle de vie des talents. L'IA peut traiter d'importants volumes de données qualitatives, fournir un feedback objectif et des informations fiables pour éclairer les résultats. Les évaluations psychométriques sont quant à elles normalisées sur la base de critères tels que l'âge, le genre, le niveau d'études, et leur efficacité est étayée par des études de fidélité, de validité et de sensibilité. L'intégration de ces deux outils puissants peut se compléter mutuellement pour faciliter une prise de décision objective, libérer du temps pour se concentrer sur les entretiens et l'avancement des candidat·e·s dans le processus de recrutement, et atténuer les biais inconscients pour apporter une photographie complète et précise du profil des candidat·e·s.

Réduire les biais dans la sélection des talents

Les biais inconscients sont un facteur clé à prendre en considération pour tout·e professionnel·le RH cherchant à constituer des équipes diversifiées et inclusives. La prise en compte des différences de personnalité, de valeurs, de styles d'apprentissage, par exemple, « est une forme de diversité

très importante bien que souvent “cachée” et donc “négligée” », selon Angus McDonald. En combinant l'IA avec des tests psychométriques standardisés, les organisations peuvent créer un processus de recrutement plus fiable. Toutefois, il est important de noter que l'IA n'est pas à l'abri de biais, car elle dépend de la qualité des données utilisées pour développer les algorithmes. Pour résoudre ce problème, les organisations doivent investir dans de solides stratégies d'atténuation des biais tout au long de leurs processus RH afin de garantir l'équité et sélectionner des équipes diversifiées et inclusives.

Améliorer la précision prédictive des performances des candidat·e·s

Actuellement, 26 % des nouvelles recrues quittent leur emploi dans l'année qui suit ([SHRM](#)), ce qui incite les professionnel·le·s RH à éviter toute erreur coûteuse de recrutement. En prédisant la performance des candidat·e·s lors du processus de recrutement, les équipes RH s'assurent de sélectionner les candidat·e·s les plus susceptibles de réussir dans leurs fonctions.

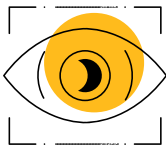


Mise en œuvre de l'IA et des évaluations psychométriques dans l'acquisition des talents

76% des professionnel·le·s RH estiment que l'adoption de solutions d'IA est essentielle au cours des 12 à 24 prochains mois pour préserver la réussite de leur entreprise (**Gartner**). Le processus n'est pas sans challenges, et les professionnel·le·s RH doivent être prêt·e·s à faire face à d'éventuels obstacles ou résistances en abordant les domaines suivants :



Élaborer une stratégie claire



27% des professionnel·le·s RH sont préoccupé·e·s par le coût de l'IA générative (IAg ou GenAI), tandis que 18,2% craignent toujours qu'elle ne remplace la prise de décision humaine. Il est essentiel de veiller à ce que les professionnel·le·s RH aient une stratégie claire sur l'utilisation de l'IA et de la psychométrie et qu'elle soit bien communiquée, deux gages de succès.

Un équilibre des données



L'IA et les évaluations psychométriques offrent des atouts différents dans les types de données qu'elles analysent, qualitatives ou quantitatives. En les combinant, il est possible d'obtenir une photographie complète et précise du profil des candidat·e·s, ce qui conduit à des équipes plus diversifiées.

Upskilling (montée en compétences)



La mise en œuvre de nouveaux systèmes d'IA s'accompagne de nouvelles technologies et de nouvelles méthodes de travail. Il sera primordial d'investir du temps dans la formation des collaborateur·rice·s sur la manière d'utiliser l'IA et de la combiner avec les résultats des tests psychométriques pour sélectionner les meilleurs talents. S'agissant d'un processus de transformation, il sera également essentiel de renforcer les soft skills individuelles des employé·e·s en communication, leadership, gestion du changement et de résolution de problèmes pour garantir que les équipes sont bien accompagnées tout au long du processus.

Choisir les bons partenaires technologiques

52% des PDG (**Sondage PDG Fortune/Deloitte**) pensent que l'IA générative augmentera les opportunités de croissance, ce qui encourage les professionnel·le·s RH à collaborer avec des partenaires technologiques et à explorer les voies d'amélioration de leur processus RH. Pour ce faire, plusieurs domaines nécessitent un examen approfondi :

Objectifs et attentes

Les professionnel·le·s RH doivent définir clairement leurs objectifs et leurs attentes afin de trouver et sélectionner le partenaire le plus approprié. Explorez ce à quoi ressemblerait un partenariat technologique positif à tous les niveaux, pour votre organisation, votre équipe et l'utilisateur final.

Considérez les challenges et les opportunités internes et externes

Analysez et évaluez vos processus RH pour déterminer s'il y a un challenge particulier que vous essayez de relever. Y a-t-il une étape spécifique de votre processus RH ou un composant manquant qui vous empêche d'obtenir des informations ? L'IA pourrait-elle aider à libérer votre équipe des tâches quotidiennes ? Le bon partenaire sera en mesure de vous aider à résoudre ces problèmes et à améliorer vos processus.

Recherchez et évaluez toutes vos options

Les partenaires technologiques sont présents à l'international et se trouvent à différents stades de leur cycle de vie. Dans ce domaine en pleine évolution, assurez-vous de demander à évaluer et à tester les algorithmes disponibles pour vous donner, ainsi qu'à la direction générale, confiance dans la responsabilité et l'utilisation du système.

Assurer l'avenir de votre partenariat

Si vous choisissez un partenaire, définissez comment vous souhaitez voir vos systèmes évoluer à l'avenir. Existe-t-il une feuille de route pour les développements futurs et sa stratégie correspond-elle à vos objectifs et à vos attentes ?

Garantir une utilisation éthique de l'IA dans le recrutement

Les règles et réglementations relatives à l'utilisation de l'IA évoluent rapidement, et selon votre pays, différentes lois régissent la gouvernance des données. Les équipes RH doivent veiller à mettre en place des lignes directrices pour garantir la transparence et la responsabilité de l'utilisation des données, afin de protéger l'image de marque de l'entreprise et l'engagement des candidat·e·s dans le processus de recrutement. Pour garantir une responsabilité éthique, les équipes RH doivent se pencher sur les points suivants :

- » **L'atténuation des biais** - Évaluer les pratiques actuelles et futures pour s'assurer que les décisions sont prises de manière objective.
- » **Sécurité des données** - le respect des réglementations en matière de données est essentiel. Les professionnel·le·s RH doivent s'assurer que les règles locales sont respectées en ce qui concerne le stockage, l'utilisation et la communication des données.
- » **Transparence** - les candidat·e·s qui doivent passer des évaluations psychométriques ou qui sont évalué·e·s via une technologie d'IA doivent être informé·e·s de la manière dont ces méthodes sont utilisées et pour quelles raisons.

Tendances futures

Les organisations sont impatientes de voir où l'IA peut mener les RH à l'avenir pour gagner en productivité. L'adoption d'outils accessibles tels que ChatGPT pour générer des descriptions de postes et formuler des questions d'entretien a été rapide, et nous observons déjà le recours à l'IA pour l'intégration, la vérification, l'analyse des performances des collaborateur·rice·s qui, associée à la psychométrie, fournit de meilleures indications sur les compétences des candidat·e·s et des employé·s·s – des résultats que l'IA peut utiliser pour créer des formations personnalisées. Il y a également des avancées dans le suivi des collaborateur·rice·s, là où l'apprentissage automatique (ML - Machine Learning) peut être utilisée pour évaluer les performances des employé·e·s et potentiellement repérer des problèmes tels que l'épuisement professionnel. Tout au long du cycle de vie des RH, l'IA et la psychométrie progressent à grands pas.

Considérations éthiques dans le développement de l'IA et des évaluations psychométriques

Les évaluations psychométriques utilisées dans le domaine des ressources humaines doivent témoigner d'un engagement en faveur de l'équité et de la précision. Tout développement futur de l'IA et des évaluations psychométriques devra répondre aux mêmes normes. Les pratiques d'apprentissage automatique (ML – Machine Learning) devront démontrer une utilisation juste et impartiale de ses algorithmes et de l'analyse des données afin de respecter un engagement envers des normes éthiques et satisfaire les droits légaux des individus en ce qui concerne le partage des données personnelles.

Stratégies d'amélioration continue et d'adaptation

L'IA est en constante évolution et pour que les organisations gardent une longueur d'avance sur la concurrence, elles doivent être prêtes à s'engager continuellement dans l'amélioration et le développement de la technologie qu'elles utilisent. Il sera essentiel d'analyser comment l'IA évolue et les possibilités qu'elle offre aux évaluations psychométriques de révéler d'autant plus leur utilité. En engageant les membres de votre équipe RH et en évaluant régulièrement l'efficacité de ses processus, vos objectifs de recrutement permettront des adaptations et le respect des normes de gouvernance.

Un guide pour les professionnel·le·s RH

Formation et développement pour l'intégration de l'IA

30 % des professionnel·le·s RH estiment que la formation aiderait à surmonter la résistance au changement lorsqu'il s'agit d'intégrer la technologie de l'IA dans les processus RH. Les collaborateur·rice·s actuel·le·s auront besoin d'une formation sur la manière d'utiliser les systèmes, la garantie d'une utilisation éthique et une connaissance de la sécurité des données, de résoudre des problèmes et de prendre des décisions sur la base des données fournies. La technologie de l'IA évoluant continuellement, les équipes RH doivent garantir un investissement continu dans la formation, ce qui présente l'avantage supplémentaire d'améliorer le taux de rétention des employé·e·s en démontrant un engagement fort envers le renforcement des compétences des équipes à un moment où l'IA peut être perçue comme une menace de remplacer des emplois.



Équilibrer l'interaction humaine avec les avancées technologiques

La capacité de l'IA à passer au crible de grands volumes de données, à automatiser les calendriers d'entretien et à examiner minutieusement les tendances en matière de performances est presque inégalée. Cependant, il y a une chose qu'elle ne peut pas remplacer, c'est le contact humain. Actuellement, l'IA n'est pas en mesure d'utiliser l'intelligence émotionnelle pour établir un lien avec les individus. Elle peut proposer des résultats et des recommandations sur les candidat·e·s à convoquer en entretien, mais elle est incapable d'établir un lien et de communiquer avec les candidat·e·s d'une manière qui les inspire et les encourage. De même, les algorithmes peuvent mettre en évidence des obstacles potentiels, mais il faudra faire preuve de créativité, de confiance et de résilience pour trouver et mettre en œuvre une solution. Plus de 37 % des PDG et des cadres supérieurs interrogés par **Korn Ferry** envisagent un avenir où les humains collaborent avec l'IA, plutôt que de rivaliser avec elle. En trouvant le bon équilibre, ils peuvent former ensemble une équipe inspirante et informée.

Naviguer entre les questions juridiques et de conformité dans le recrutement piloté par l'IA

"Selon l'environnement réglementaire dans lequel vous vous trouvez, vous n'êtes pas autorisé·e à prendre une décision de sélection sans qu'un être humain ne soit impliqué.", selon **Bill Schaninger**. Les professionnel·le·s RH ont la responsabilité, vis-à-vis des candidat·e·s et des collaborateur·rice·s, de veiller à ce que les résultats soient équitables, légaux et non discriminatoires. Aux États-Unis, l'accent est mis sur les outils automatisés de prise de décision en matière d'emploi (automated employment decision tools (AEDTs), et un **décret exécutif** sur le développement et l'utilisation sûrs, sécurisés et dignes de confiance de l'intelligence artificielle a été signé pour protéger le droit des individus à une utilisation sûre et sécurisée de l'IA. En Europe, l'ICO a publié des orientations similaires et mène des consultations sur l'utilisation de l'IA dans les futures décisions de recrutement et de sélection. Les professionnel·le·s RH devront s'assurer qu'ils sont au fait des dernières exigences légales afin d'instaurer la confiance et la transparence dans leur utilisation de l'IA.

Conclusion

Faciliter une synergie entre la psychométrie et l'IA

Considérée comme “transformatrice” et “disruptive”, l'IA redessine les contours de la fonction RH. Les professionnel·le·s RH actuel·le·s, confronté·e·s à la demande de talents de haut niveau dans un contexte de pénurie de compétences, ont besoin de nouvelles méthodes pour rechercher et sélectionner des candidat·e·s tout en anticipant les demandes à venir. L'IA s'efforce de répondre à ce besoin grâce à de nouvelles technologies tout au long du cycle de vie des RH. Bien que l'IA diffère de la psychométrie dans son approche du recrutement, l'IA et la psychométrie peuvent travailler en synergie pour faire gagner du temps, améliorer les processus, offrir une connaissance approfondie du profil des candidat·e·s et améliorer l'expérience candidat·e.

Déjà **92% des professionnel·le·s RH** ont l'intention d'accroître leur utilisation de l'IA dans au moins un domaine RH. Ce sont ces professionnel·le·s RH qui combineront l'approche IA et humaine dans leurs recrutements, s'engageront dans le développement des compétences et évalueront continuellement leur utilisation des informations reçues tout en veillant au respect de l'éthique qui obtiendront le plus de succès grâce à leurs stratégies d'acquisition de talents.



Envie d'en savoir plus ?

Si vous souhaitez en apprendre plus sur les évaluations psychométriques et la façon dont elles peuvent améliorer votre processus d'acquisition de talents, contactez dès maintenant l'équipe Pearson TalentLens.

À propos de TalentLens

TalentLens est une composante centrale de la division nouvellement créée, 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 de deux nouvelles acquisitions complémentaires : Faethm IA – la première entreprise au monde à s'appuyer sur des données et à s'intéresser de bout en bout à l'avenir du travail, et Credly – le leader mondial de badges numériques de compétences.

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.