



Comment prédire la performance lors d'un recrutement ?

Livre blanc

Sommaire

- 03 Résumé
- 03 Qu'entend-on par "performance au travail" ?
- 05 Peut-on prédire la performance ?
- 06 Quels outils peuvent être utilisés pour prédire la performance au travail, et lesquels sont les plus efficaces ?
- 09 Le rôle de la technologie dans les méthodes de sélection des candidat·e·s
- 09 Quels sont les avantages à prédire la performance ?
- 10 Limites à prendre en compte
- 10 Prédire la performance – et après ?
- 12 Conclusion – Prochaines étapes
- 14 À propos de TalentLens

INTRODUCTION

Aperçu des éléments scientifiques sur lesquels un recrutement doit s'appuyer et les outils à utiliser

Le coût d'une erreur de recrutement est actuellement estimé à trois fois le salaire mensuel du·de la nouvel·le employé·e – 30 000 euros en moyenne, ce qui représente un impact financier significatif pour toute organisation. Pouvoir prédire la performance future d'un·e employé·e au moment de son recrutement reste toutefois un défi.

Le processus de recherche et de sélection des candidat·e·s est complexe. Les professionnel·le·s RH doivent être en mesure d'évaluer les compétences, capacités cognitives, aptitudes, traits de personnalité et les motivations requises pour un poste. Il est si facile de prendre de mauvaises décisions d'embauche !

Environ **deux cinquièmes des organisations** prévoient une augmentation de leurs budgets de recrutement et de gestion des talents au cours de l'année à venir, reflétant les défis et les coûts croissants en matière de ressources. Dans ce livre blanc, nous examinons le rôle de la psychométrie et de l'analyse statistique dans les méthodes de sélection des talents.

S'appuyant sur les informations scientifiques publiées dans le livre blanc **Ce que nous apprend la psychométrie sur la prédictivité de la performance lors d'un recrutement**, ce document examine **plus de 100 ans** de preuves scientifiques sur l'efficacité des différents outils qui peuvent être utilisés dans le processus de recrutement ; et comment leur intégration dans une stratégie de recrutement peut contribuer à atténuer les risques d'une erreur de recrutement.

Dans ce support, nous explorons les développements technologiques. Étant donné que 93 % des organisations sont préoccupées par la rétention

des talents (**LinkedIn Learning's 2023 Workplace Learning Report**), nous examinons également la façon dont les équipes RH peuvent s'y prendre pour faire évoluer la performance à l'avenir et assurer le succès à long terme des recrutements.

Qu'entend-on par "performance au travail" ?

La performance au travail fait référence à la manière dont un·e employé·e s'acquitte de ses fonctions par rapport à des objectifs souvent mesurables. L'objectif d'une organisation est de maximiser la valeur de la production de ses employé·e·s. Cependant, cela est influencé par un certain nombre de facteurs tels que la technologie disponible pour permettre à un·e employé·e d'accomplir son travail, son intégration, l'adéquation de ses compétences et les opportunités de formation, pour n'en citer que quelques-uns.

Souvent, lorsque les entreprises échouent dans un ou plusieurs de ces domaines, nous constatons un taux élevé de rotation du personnel. Des recherches récentes mettent en évidence que près des **trois quarts (73 %) des employé·e·s** chercheront un nouvel emploi en 2024 et que **90 % d'entre eux·elles se posent des questions sur leur emploi actuel**.

Un faible taux de rétention aura un impact sur les objectifs commerciaux de l'entreprise, la performance et le moral des équipes, ainsi que sur le coût et le temps nécessaires à la recherche et à la sélection d'un·e nouvel·le employé·e. En revanche, une expérience de travail positive génère une meilleure rétention. "À chaque fois que 100 employés améliorent leur perception de l'entreprise, passant de "passable" ou "médiocre" à "excellente", cela se traduit par 37 départs en moins au cours de l'année suivante, permettant ainsi des économies de 555 000 dollars." (Work Institute 2019 Retention Report).

La performance au travail est influencée par quatre domaines clés :

- 01 Les compétences, les qualifications et l'expérience
- 02 Les capacités cognitives
- 03 La personnalité ou l'adéquation comportementale
- 04 La motivation, les valeurs et les intérêts.

Selon le poste à pourvoir, différents coefficients de pondération seront attribués aux quatre domaines. Par exemple, le premier domaine concerne les compétences, l'expérience et les connaissances pertinentes pour le poste. Pour les emplois spécialisés tels qu'infirmier·ère ou ingénieur·e, ce domaine revêt une importance capitale. En revanche, pour une fonction qui ne requiert pas de connaissances spécialisées ou de formation

spécifique, la pondération sera beaucoup plus faible. L'accent étant désormais mis sur le succès des recrutements basés sur les compétences, qui prennent en compte toutes les compétences, y compris les compétences techniques (hard skills) et comportementales (soft skills), l'attention portée à ce domaine s'est accrue pour tous les types de carrière.

Le deuxième domaine, les capacités cognitives ou l'aptitude mentale générale, fait référence à la rapidité avec laquelle vous pouvez apprendre sur le plan professionnel. Presque tous les emplois requièrent un certain niveau de capacité cognitive.

Le troisième domaine concerne l'adéquation de vos traits de personnalité et de vos préférences comportementales avec le poste ; par exemple, si le poste exige d'un·e candidat·e qu'il·elle soit très organisé·e, indépendant·e ou tolérant·e au stress. Le niveau de ces traits de personnalité et de bien d'autres peut être mesuré à l'aide d'un questionnaire et le score probable d'adéquation au poste peut être déterminé.

Le dernier facteur est à quel point le poste et l'organisation correspondent à vos valeurs, intérêts et motivations. La motivation est le facteur le plus variable et peut être influencée par de nombreux éléments, mais c'est aussi l'un des domaines clés qui a le plus d'impact sur la performance au travail. Vous pouvez avoir toute l'expérience, les compétences et les comportements requis pour un emploi, si vous n'êtes pas motivé·e, il est peu probable que vous donniez le meilleur de vous-même.

La pondération de chaque domaine dépendra de la fonction elle-même et le meilleur moyen de la déterminer est de procéder à une analyse du poste. Comme le souligne l'étude du CIPD, les employeur·euse·s sont confronté·e·s à des conditions difficiles pour toutes les fonctions : 70 % des personnes interrogées ont déclaré que

la concurrence pour attirer des talents qualifiés s'était accrue au cours de l'année écoulée, tandis qu'une personne sur quatre a également fait état de difficultés à attirer des candidat·e·s peu qualifié·e·s. S'efforcer d'obtenir un portrait complet de vos candidat·e·s en tenant compte de ces aspects contribue à garantir de meilleurs résultats en matière de recrutement.

Peut-on prédire la performance au travail ?

Alors que plus de 70 % des professionnel·le·s RH déclarent que la concurrence pour attirer des talents qualifiés s'est accrue au cours de l'année écoulée, être capable de prédire la performance des employé·e·s peut faire toute la différence entre un recrutement réussi et un échec coûteux.

Le recrutement est un jeu risqué où les chances d'identifier un·e candidat·e qui s'avérera être un·e employé·e efficace sont contrebalancées par les risques de repérer une personne qui ne correspondra pas aux attentes. Si ces risques sont gérés efficacement, les recruteur·euse·s sont plus susceptibles d'identifier des candidat·e·s performant·e·s dans leur poste. Heureusement, il existe des techniques statistiques permettant d'identifier le potentiel des candidat·e·s. Dans le livre blanc

intitulé "Ce que nous apprend la psychométrie sur la prédictivité de la performance lors d'un recrutement", Angus McDonald, Wyn Davies et Louis-Charles Vannier mettent en lumière les aspects suivants :

Corrélation

Un certain nombre d'outils peuvent être utilisés dans le cadre du processus de recrutement et, si de nombreuses techniques statistiques peuvent être utilisées pour déterminer l'efficacité d'un outil d'évaluation pour la sélection des candidat·e·s, la plupart d'entre elles sont basées sur l'idée de corrélation.

La corrélation est une technique statistique qui examine la force de l'association entre deux variables, généralement le score ou les scores obtenus à l'aide d'un outil d'évaluation et une mesure de la performance au travail. Plus la corrélation est forte, plus les deux mesures sont étroitement associées entre elles.

Le concept de validité

Dans le contexte du recrutement, la validité concerne l'adéquation d'un outil d'évaluation spécifique à un objectif défini. Les outils dont la validité est élevée permettent donc aux recruteur·euse·s d'identifier avec plus de précision les candidat·e·s susceptibles de bien performer dans leur travail. Une validité élevée signifie qu'un outil d'évaluation peut prédire la performance au travail avec un bon degré de précision. En sachant cela, il est possible d'utiliser les scores d'évaluation pour identifier les candidat·e·s les plus susceptibles d'être performant·e·s dans le poste.



Quels outils peuvent être utilisés pour prédire la performance au travail, et lesquels sont les plus efficaces ?

Tests cognitifs

Il existe de nombreux tests conçus pour évaluer les capacités mentales. "Au moins 80 % des entreprises du classement Fortune 500 utilisent des tests cognitifs et de QI au cours du processus de recrutement." Des tests tels que le test d'évaluation de la pensée critique WATSON-GLASER™ III et les tests différentiels d'aptitudes intellectuelles DAT™ NEXT GENERATION peuvent être administrés en ligne sans supervision ou à des groupes de candidat·e·s simultanément dans des conditions supervisées, ce qui leur confère un niveau élevé d'utilité en contexte de recrutement.

Un article de recherche de Frank Schmidt et de ses collègues, qui résume l'efficacité de 31 méthodes d'évaluation différentes pour la prédiction de la performance au travail, a révélé que les tests d'aptitudes mentales générales ont été identifiés comme ayant la plus haute validité de toutes les méthodes de sélection. Ils sont également considérés comme le meilleur prédicteur de performance dans le cadre d'une formation liée à l'emploi. Les recherches approfondies qui sous-tendent l'utilisation des tests d'aptitudes mentales générales permettent d'accorder une grande confiance à ces résultats.

D'après les résultats, lorsqu'un·e employeur·euse utilise les tests d'aptitudes mentales générales (GMA) pour sélectionner des employé·e·s qui auront un niveau de performance élevé, il·elle sélectionne également ceux·celles qui apprendront le plus des programmes de formation professionnelle et acquerront plus rapidement des connaissances professionnelles grâce à

l'expérience sur le terrain. Les candidat·e·s dont le niveau de GMA est élevé obtiennent de meilleurs résultats au travail parce qu'ils·elles acquièrent des connaissances professionnelles plus rapidement et plus durablement que les candidat·e·s dont le niveau de GMA est plus faible.

La GMA apporte également une validité pour un large éventail de fonctions. Les tests d'aptitudes sont connus pour prédire efficacement les fonctions à haut niveau de responsabilités, mais ils ont également une validité prédictive considérable pour pratiquement toutes les fonctions, y compris les emplois non qualifiés. La capacité à prédire la performance tend à croître à mesure que les exigences d'aptitudes cognitives augmentent dans les emplois. Les validités les plus élevées sont observées pour les fonctions professionnelles et managériales, où la GMA peut expliquer plus de 50 % en moyenne de la variabilité de la performance au travail.

Inventaires de personnalité

Les inventaires de personnalité tels que SOSIE 2nd Generation, sont fréquemment utilisés dans le cadre du processus de recrutement. Ils évaluent les traits dominants du caractère d'une personne, son profil comportemental dans l'environnement professionnel, ses motivations et ses valeurs. Ils permettent aux professionnel·le·s RH d'aller au-delà de la candidature écrite et de découvrir des traits de personnalité qui n'apparaissent pas sur un CV, avant ou après un entretien. En identifiant le profil qui correspond le mieux au poste à pourvoir, ce type de test réduit le risque d'erreurs de recrutement et le coût qu'elles impliquent pour l'entreprise. Si vous recherchez un type de personnalité spécifique, des tests avant l'entretien vous feront gagner du temps lors de la phase de sélection des candidat·e·s. Ils fournissent ensuite

des informations sur lesquelles vous pouvez vous appuyer lors de l'entretien.

Dans le contexte de la prédiction de la performance, il est utile d'examiner la validité de ces instruments. De nombreux chercheur·euse·s et praticien·ne·s se réfèrent au **modèle des cinq facteurs de la personnalité (Big Five)** pour la sélection et le recrutement (Goldstein, Pulakos, Passmore & Semedo, 2017). La recherche montre que, bien que les facteurs du Big Five que sont le caractère consciencieux et la stabilité émotionnelle soient modérément prédictifs de la performance au travail, les effets de la plupart des facteurs de personnalité sont presque nuls une fois que la GMA (test d'aptitudes mentales générales) a été pris en compte. Les exceptions à cette règle sont le caractère consciencieux, qui joue un rôle important dans de nombreuses mesures d'intégrité, et, dans une moindre mesure, l'ouverture à l'expérience. Les inventaires de personnalité sont donc un outil précieux dans le processus de sélection, permettant aux professionnel·le·s RH d'évaluer objectivement les compétences comportementales qui sont d'une valeur croissante pour la performance d'une entreprise.

Les tests d'intégrité

Les tests d'intégrité tels que **Giotto** sont souvent utilisés dans le cadre du processus de recrutement et sont ceux qui ajoutent le plus de validité à la GMA (test d'aptitudes mentales générales). Un récent article de **méta-analytique** a montré qu'il existait une relation significative entre les tests d'intégrité et les comportements déviants au travail, inadaptés, contraires à l'éthique ou contre-productifs, avec une estimation globale de la validité moyenne corrigée de 0,43. On distingue deux types de tests d'intégrité : ceux qui posent des questions directes sur les comportements déviants (évaluations "manifestes" ou "directes") et ceux qui sont davantage axés sur la personnalité (évaluations "indirectes").

Les tests directs d'intégrité peuvent poser des questions sur le respect des règles (les réactions face aux règlements, à la vie collective) et, dans certains cas, questionner directement les personnes interrogées sur leur comportement déviant passé ou actuel. En revanche, les évaluations indirectes tentent d'identifier les aspects du caractère d'une personne qui peuvent sous-tendre des comportements déviants. Ces évaluations indirectes basées sur la personnalité ont l'avantage d'être moins transparentes et sujettes à une distorsion délibérée des réponses.



Les deux types de tests ont été associés à des résultats comportementaux sur le lieu de travail, mais la validité des évaluations directes s'est avérée légèrement supérieure à celle des évaluations indirectes. Lorsqu'il est utile de mettre l'accent sur l'intégrité dans le cadre d'une fonction telle que membre de l'armée, la police ou l'aviation, par exemple, de tels tests, comme encore l'inventaire de personnalité **PfPI** ou l'inventaire des tendances dysfonctionnelles **TD-12**, inclus dans le processus de recrutement peuvent fournir une information précieuse sur le potentiel de performance et contribuer à sélectionner les meilleur·e·s candidat·e·s.

Entretien

La recherche confirme les avantages de l'entretien, car après les tests de GMA (test d'aptitudes mentales générales), il s'agit de l'une des méthodes de sélection les plus efficaces. Les candidat·e·s actuel·le·s peuvent se voir proposer un entretien structuré ou non structuré, par téléphone, vidéo ou même un entretien vidéo à la demande ou asynchrone, évitant le recours à un·e intervieweur·euse. Il est intéressant de noter que la recherche initiale suggère que les entretiens téléphoniques structurés tendent à être légèrement moins valides.

Toutefois, selon une enquête récente du HR Research Institute, les professionnel·le·s RH qui considèrent les talents de leur organisation supérieurs à la moyenne ou excellents sont **15 % plus susceptibles** d'utiliser des systèmes d'entretien vidéo que leurs homologues.

Les entretiens doivent toutefois être combinés à d'autres méthodes de sélection des candidat·e·s pour donner les meilleurs résultats. La recherche a suggéré que les entretiens structurés et non structurés ajoutent respectivement 18 et 13 % à la validité prédictive des tests d'aptitudes mentales

générales (GMA) lorsqu'ils sont combinés. Les entretiens apportent la plus grande valeur ajoutée par leur capacité à établir une relation, en donnant à l'intervieweur·euse et au·à la candidat·e l'occasion de se faire une idée des valeurs, des motivations et de la marque employeur, ce qui peut aider à prédire le succès futur et l'adéquation avec les équipes en place.

Recrutement basé sur les compétences

L'adoption d'une approche de recrutement basée sur les compétences est considérée comme un moyen efficace de prédire la performance au travail. Recruter sur la base des compétences est **cinq fois** plus prédictif de la performance au travail que recruter en se basant sur la formation suivie et plus de deux fois plus prédictif que recruter en se basant sur l'expérience professionnelle.

Un nombre croissant d'organisations s'éloignent désormais des diplômes et des qualifications et s'intéressent plutôt aux compétences requises pour qu'un·e candidat·e puisse remplir sa fonction. Cela présente l'avantage de créer une main-d'œuvre plus diversifiée, car les candidat·e·s qui auraient pu être écarté·e·s de prime abord avancent finalement plus loin dans le processus de recrutement. En outre, une équipe plus engagée et motivée, dont les compétences correspondent au poste à pourvoir, peut être développée par la suite, favorisant la rétention des employés, car des parcours axés sur les compétences peuvent alors être identifiés pour aider à combler des déficits de compétences.

Le rôle de la technologie dans les méthodes de sélection des candidat·e·s

La technologie permet d'administrer à distance un nombre croissant d'évaluations aux candidat·e·s, y compris des tests d'aptitudes mentales générales (GMA), des inventaires de personnalité, des tests de mise en situation et même des entretiens.

Certaines des méthodes d'évaluation les plus valides peuvent donc être utilisées sans contact direct avec les candidat·e·s. C'est là que l'utilisation de technologies d'IA (Intelligence Artificielle) telles que ChatGPT et Gemini peut être bénéfique au processus de recrutement. En utilisant des informations concernant le poste, la culture et les critères de l'entreprise, ces outils peuvent fournir des questions d'entretien qui facilitent le processus de sélection. En outre, grâce à des algorithmes objectifs, l'IA peut contribuer à réduire les biais cognitifs dans le processus de sélection.

Prédire la performance future des candidat·e·s est également rationalisée et rendue plus efficace grâce à l'intégration de plateformes d'évaluation des talents telles que TalentLens Online. Nos évaluations peuvent mesurer les capacités cognitives, la personnalité et les compétences linguistiques pour évaluer efficacement si le profil du·e la candidat·e est pertinent ou non. Les résultats vous permettent d'obtenir un profil basé sur les données des capacités cognitives, de la personnalité et du potentiel futur de vos candidat·e·s dans leur fonction et l'entreprise, améliorant ainsi le retour sur investissement du recrutement d'un·e nouvel·le employé·e.

Quels sont les avantages à prédire la performance ?

Gain de temps et réduction du coût du recrutement

Les processus de recrutement stratégiques peuvent créer une expérience de recrutement plus efficace pour le·la candidat·e. L'enquête sur l'avenir du recrutement de PwC a révélé que 49 % des candidat·e·s avaient refusé une offre d'emploi en raison d'une mauvaise expérience de recrutement.

Une mauvaise expérience peut avoir une incidence sur le taux d'abandon des candidat·e·s et les interactions futures entre l'entreprise et le·la candidat·e. L'utilisation conjointe d'évaluations psychométriques et d'autres outils de recrutement peut aider à écarter les candidat·e·s qui ne correspondent pas au poste et à faire évoluer dans le processus de recrutement ceux·celles qui sont les plus susceptibles de bien performer. Le coût d'une erreur de recrutement étant trois fois supérieur au salaire moyen d'une nouvelle recrue, les organisations ne peuvent pas se permettre de commettre une erreur qui serait à la fois coûteuse et infructueuse.

Amélioration des performances et du moral des équipes

Les études montrent que le fait de prédire la performance et de procéder à un bon recrutement a un impact direct sur la rétention des employé·e·s et la réputation que les employé·e·s accordent à leur entreprise. "À chaque fois que 100 employés améliorent leur perception de l'entreprise, passant de "passable" ou "médiocre" à "excellente", cela se traduit par 37 départs en moins au cours de l'année suivante, permettant ainsi des économies de 555 000 dollars." (Work Institute 2019 Retention Report).

Prise de décisions d'acquisition de talents basées sur des données

Des décisions de recrutement éclairées par des données conduisent à des acquisitions de talents positives. Des évaluations objectives peuvent contrer les biais et beaucoup de travail a été fait pour réduire ou éliminer ces biais dans les tests psychométriques. En ayant recours à des tests psychométriques, il est possible d'obtenir une évaluation objective de l'adéquation du·de la candidat·e au poste à pourvoir, comparée instantanément à celle des autres candidat·e·s.

Amélioration de la marque employeur et de l'expérience des candidat·e·s

Aujourd'hui, le processus de recrutement commence avant même qu'une offre d'emploi ne soit publiée. Grâce à la quantité de données disponibles sur les réseaux sociaux et internet, un·e candidat·e potentiel·le peut mener des recherches pour se renseigner sur l'entreprise et décider si sa culture et ses valeurs correspondent aux siennes. En choisissant les outils de recrutement les plus appropriés, le processus de sélection peut engager les candidat·e·s et améliorer leur expérience, ce qui pourrait les inciter à se réengager à l'avenir, à postuler et à travailler pour votre entreprise.

Limites à prendre en compte

Concevoir une stratégie de recrutement nécessite du temps et des recherches. Chaque processus doit être adapté aux besoins de l'organisation et aux exigences des postes. Angus McDonald, psychologue agréé, a mis en évidence les aspects suivants :

01 Qu'est-ce qui, selon l'analyse du poste, est nécessaire pour bien performer ?

02 Comment évaluer les caractéristiques essentielles et souhaitables pour le poste de la manière la plus valide possible ?

03 Comment structurer le processus de recrutement et utiliser les informations recueillies pour filtrer successivement les candidat·e·s ?

04 Quand et comment impliquer les candidat·e·s dans l'organisation tout au long du processus de recrutement ?

En répondant à ces questions, les professionnel·le·s RH peuvent déterminer quelles méthodes de sélection répondent le mieux à leurs besoins. Des facteurs tels que les biais de groupe et la diversité doivent être pris en compte. En fait, 33 % des organisations recrutent une main-d'œuvre plus diversifiée d'une année sur l'autre.

Il convient également de prêter attention aux limites des méthodes de sélection elles-mêmes : les entretiens, par exemple, ne peuvent fournir qu'une quantité limitée d'informations et sont souvent répétitifs. L'élaboration de votre processus de sélection et l'utilisation de la technologie pour obtenir des informations et des opportunités peuvent aider à prédire des résultats et des placements de personnel fructueux.

Prédire la performance – et après ?

Calculer votre retour sur investissement (ROI)

Le recrutement de nouveaux·elles employé·e·s est coûteux, surtout en cas d'erreur et qu'il faille recommencer tout le processus. Suivre votre retour sur investissement (ROI) est un moyen d'évaluer la performance de votre stratégie de recrutement et de vérifier si vos méthodes de sélection sont adaptées au poste à pourvoir. Les professionnel·le·s RH peuvent passer en revue des aspects tels que :

- » le coût de recrutement
- » le délai de recrutement
- » le taux de rétention des employé·e·s
- » le temps d'intégration (onboarding)
- » le délai de productivité.

Examiner régulièrement ces statistiques peut éclairer vos futurs processus de recrutement et contribuer à prédire plus précisément la performance des employé·e·s.

Encourager la performance

La performance dans une fonction peut s'accroître au fil du temps. Identifier le potentiel de réussite d'un·e candidat·e est l'un des avantages de l'utilisation des données psychométriques, car ces données peuvent mettre en évidence l'aptitude à l'apprentissage et à la formation. Les étapes clés pour aider à façonner la dynamique des équipes et améliorer les niveaux de performance sont les suivantes :



1. Identifier les déficits de compétences et le potentiel à acquérir

L'ampleur de cet exercice dépend naturellement de la taille de votre équipe. Examinez les compétences existantes, les déficits en matière de compétences mais aussi, et c'est tout aussi important, les domaines dans lesquels les membres de l'équipe souhaitent se développer.



2. Établir des relations fructueuses

La compétence la plus importante en management reste la communication. Les valeurs et les styles d'apprentissage de chacun·e dicteront comment et dans quelle mesure cela se produit, mais si vous voulez réussir, vous devez tous être alignés. Dans **l'enquête 2023 de PwC sur la confiance**, menée auprès de plus de 2 000 employé·e·s, 53 % d'entre eux·elles ont déclaré qu'il était très important que leurs objectifs et leurs valeurs soient alignés sur ceux de leur employeur·euse.



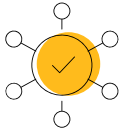
3. Identifier et promouvoir les talents

Encouragez le développement des membres de l'équipe. S'ils souhaitent acquérir de nouvelles compétences qui pourraient être utiles à l'entreprise, aidez-les. **76 % des personnes interrogées** appartenant à la génération Z estiment que l'apprentissage est la clé du succès (Statista, 2021). Encourager l'investissement dans le développement des compétences peut non seulement améliorer la performance, mais aussi favoriser la rétention des talents.



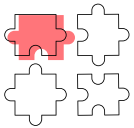
4. Miser sur les points forts des personnes

Il est important d'avoir une vision claire des forces individuelles des membres de votre équipe. Cela ne doit pas être limité aux qualifications ou à l'intitulé du poste. Ce qu'ils font et l'efficacité avec laquelle ils s'en acquittent feront le succès ou l'échec de l'équipe.



5. Déléguer

En tant que leader, il vous appartient de définir les attentes et de veiller à ce que les bons résultats soient atteints. Les membres de votre équipe doivent assumer la responsabilité de s'assurer qu'ils y contribuent. Les compétences en pensée critique n'ont jamais été aussi demandées. Développer cette compétence au sein de votre équipe existante et recruter des candidat·e·s qui en sont dotés est capital.



6. Assumer une responsabilité collective

Il est essentiel qu'une fois que votre équipe s'est lancée dans un projet, tout le monde soit sur la même longueur d'onde. Une fois qu'une décision a été prise, la politique doit être celle de l'unité.



7. Être positif

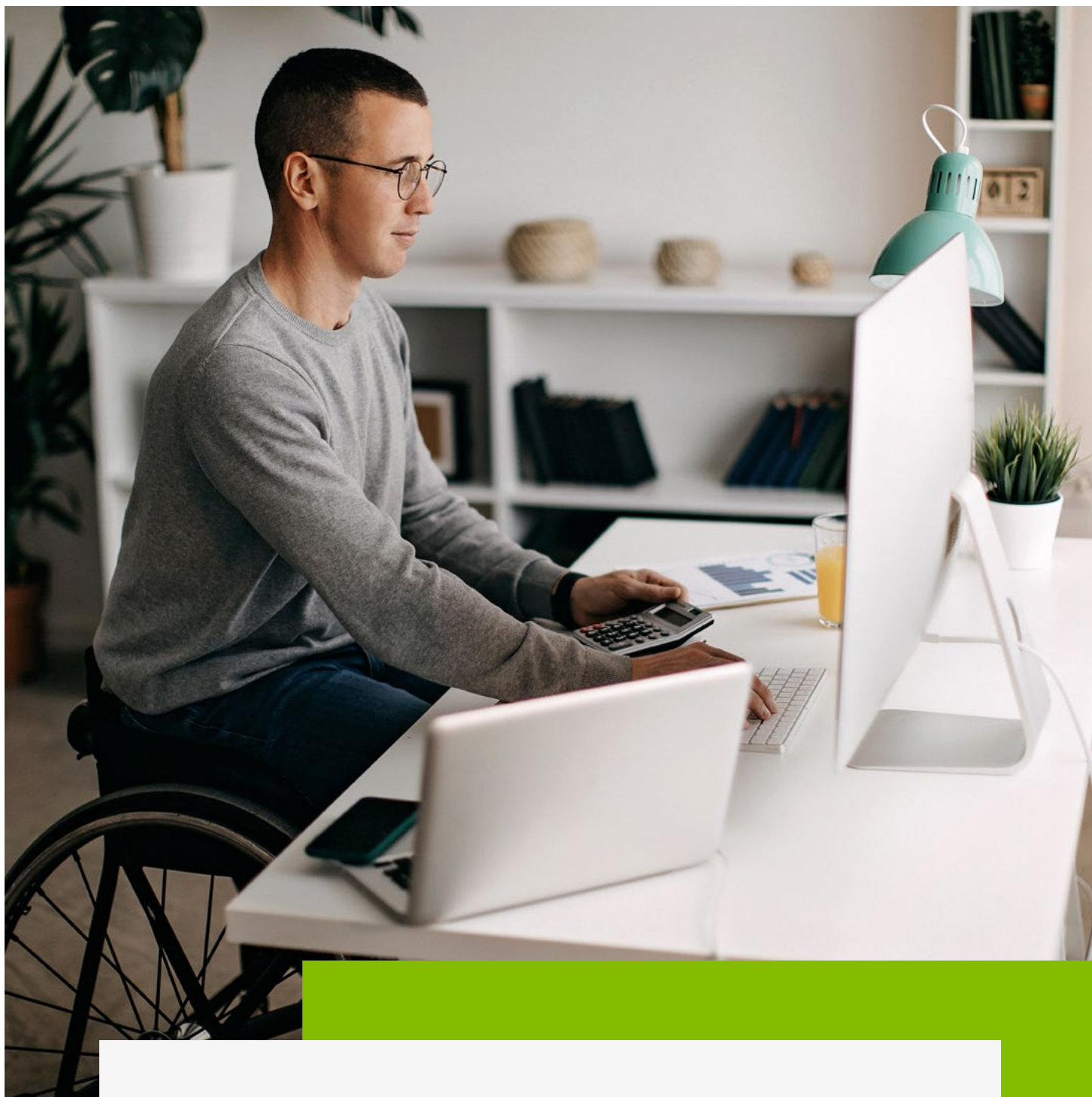
En restant justes et cohérents, les membres de l'équipe seront plus enclins à vous faire confiance et à donner le meilleur d'eux-mêmes.

Conclusion – Prochaines étapes

Prédire la performance lors d'un recrutement est une science, là où une erreur de recrutement est coûteuse. En s'appuyant sur les points suivants, les professionnel·le·s RH peuvent contribuer à réduire les risques liés au recrutement de nouveaux·elles collaborateur·rice·s et à donner à leurs

équipes les moyens de faire face et d'anticiper l'avenir.

- » Effectuer une analyse du poste et identifier les compétences et les qualités qui stimuleront le mieux la performance.
- » Concevoir une stratégie de recrutement qui réponde à vos besoins actuels et qui puisse évoluer à l'avenir.
- » Envisager un éventail de méthodes de recrutement, déterminer celles qui apporteront une valeur ajoutée à vos décisions et celles qui peuvent être laissées de côté.
- » Tenez compte des limites des méthodes de sélection, choisissez des évaluations objectives et fiables qui peuvent vous aider à comparer et à faire évoluer les candidat·e·s dans le processus de recrutement.
- » Ayez recours à la technologie et à l'utilisation de l'IA pour lister les questions d'entretien, rédiger les descriptions de poste et automatiser les processus afin de libérer du temps pour vous concentrer sur votre processus de gestion des talents.
- » Investissez dans le développement des compétences : la performance n'est pas un concept statique, elle se façonne et se développe. Prenez le temps de revoir les objectifs individuels et les aspirations professionnelles de chacun·e des membres de vos équipes, cela peut vous faire gagner du temps et de l'investissement pour l'avenir.



Évaluez les compétences de vos talents
grâce aux tests psychométriques de Pearson
TalentLens !

Déployez tout votre potentiel en perfectionnant votre approche de
l'acquisition et du développement des talents dans votre secteur.

Contactez-nous

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 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.