



Sélectionner les candidat·e·s Prédire la performance

Livre blanc

RÉSUMÉ

Comment les responsables du recrutement peuvent utiliser les tests psychométriques pour identifier les meilleurs talents

71% des PDG ont cité la pénurie mondiale de main-d'œuvre/compétences comme leur principal challenge, externe à leur stratégie d'entreprise (enquête 2022 de Deloitte auprès des PDG), faisant de l'acquisition de talents une priorité et un défi majeurs pour les organisations à l'échelle mondiale. On estime qu'à l'horizon 2030, la pénurie de talents et le déficit de compétences aux États-Unis totaliseront à eux seuls 8,5 milliards de dollars (environ 26 000 dollars par personne aux États-Unis), selon PwC.

On estime que la pénurie de compétences numériques coûte à l'économie britannique plus de 50 milliards de livres sterling par an. En conséquence, les stratégies de recrutement sont placées au premier plan des priorités des entreprises. Pour la première fois, les responsables du recrutement et les spécialistes de l'acquisition de talents peuvent influencer directement, et dès le départ la recherche et la sélection des talents.

La pénurie de talents est devenue un problème mondial, affecté par de nombreux facteurs – des changements dans l'économie mondiale aux avancées technologiques qui ont un impact sur les compétences du futur. En outre, de nombreux responsables du recrutement sont épuisé·e·s professionnellement alors qu'ils·elles font face à la demande grandissante de talents dans l'entreprise et au nombre croissant de candidatures par poste.

Alors que 52% des responsables de recrutement se concentrent sur l'amélioration de la qualité de leurs recrutements il est devenu essentiel de pouvoir sélectionner les meilleurs talents dont le profil est en totale adéquation avec les objectifs de l'entreprise et les compétences exigées sur le poste. **C'est ici que les tests psychométriques**

occupent une place importante dans le processus de recrutement.

Plus de 80 % des entreprises du classement Fortune 500 ont recours à des tests psychométriques pour améliorer leurs résultats en matière de recrutement. Ce livre blanc analyse les facteurs qui affectent le marché des talents, la manière dont les responsables du recrutement peuvent utiliser les évaluations psychométriques pour identifier quelles personnes correspondent le mieux à leurs besoins, et les avantages globaux de l'utilisation d'outils psychométriques, à savoir :

- » Réduire le turnover du personnel et améliorer le ROI (Retour sur Investissement)
- » Prédire la performance
- » Réduire le risque d'une erreur de recrutement
- » Offrir de meilleures opportunités de développement et de formation (L&D)
- » Permettre l'accès à un vivier de talents plus grand qui favorisera la diversité, l'équité et l'inclusion (DE&I).

Pénuries de talents : Facteurs déterminants à l'échelle mondiale

50 % des organisations anticipent une concurrence accrue pour acquérir des talents, selon une étude réalisée par Gartner. Alors que le marché du travail se prépare depuis plusieurs années aux changements induits par les évolutions technologiques et les effets démographiques d'une population vieillissante, des facteurs externes tels que la pandémie mondiale et les retombées économiques qui en ont suivi ont été des situations sans précédent qui ont eu des effets retentissants sur les talents.

Comme nous le verrons plus loin, les employé·e·s envisagent le travail d'une nouvelle manière, un ensemble de questions influençant la façon dont nous pensons et ressentons le travail aujourd'hui et à l'avenir et la façon dont nous concevons notre carrière. Le facteur humain de chaque talent est donc la force motrice de sa valeur, et cela affecte la façon dont les organisations abordent leur stratégie de recrutement. Passons en revue à présent les facteurs qui ont le plus d'impact sur le marché de l'emploi.

Avancées technologiques

Au niveau mondial, des recherches suggèrent que "l'IA générative (intelligence artificielle) pourrait exposer **l'équivalent de 300 millions d'emplois à temps plein** à l'automatisation". Le caractère positif ou négatif de ce chiffre dépend du type d'industrie et de la manière dont les organisations relèvent le challenge. L'utilisation croissante de l'IA modifie la nature du travail et les compétences requises pour occuper ces postes. Par conséquent, les organisations doivent analyser les compétences de leurs employé·e·s actuel·le·s et identifier les déficits de compétences, les possibilités de reconversion (reskilling) et

de montée en compétences (upskilling) afin de conserver leurs talents et préparer leur vivier de talents à l'avenir. Traditionnellement, la principale préoccupation concernait l'employabilité dans les industries manuelles mais des études récentes mettent davantage l'accent sur les cols blancs tels que les administrateur·rice·s pour lequel·le·s jusqu'à **50 % de la charge de travail** pourrait être remplacée (Deloitte : Human Capital Trends 2023). Il est intéressant de noter que l'impact de l'IA sur l'employabilité est divisé géographiquement. Un rapport de Goldman Sachs suggère que "moins d'emplois dans les marchés émergents (EMs - emerging markets) sont exposés à l'automatisation que dans les marchés développés (DM - developed markets)."

Cependant, il existe un autre point de vue : une étude du Forum économique mondial prévoit que **"97 millions de nouveaux emplois** seront créés d'ici 2025 alors que les humains, les machines et les algorithmes travaillent de plus en plus ensemble". Bien que la technologie de l'IA représente une menace pour les emplois actuels, il existe une réelle opportunité pour l'émergence de nouveaux métiers. Nous sommes confrontés à un environnement de travail rapide et en évolution constante ; un monde en mutation dans lequel de nombreuses carrières actuelles n'existaient pas il y a dix ans – du "data Scientist" au "Chief Happiness Officer" en passant par le "AI Engineer" ou le "Sustainability Manager". Les organisations cherchant à recruter de nouveaux talents et à favoriser la rétention des talents devront être en mesure d'analyser leurs déficits actuels de compétences et de mettre en place des plans pour former leurs employé·e·s actuel·le·s afin d'éviter tout impact négatif.

Territoires impactés par la technologie de l'IA

Top 5 des territoires les plus impactés :

- 01 Hong Kong
- 02 Israël
- 03 Japon
- 04 Suède
- 05 Etats-Unis

Territoires les moins impactés :

- 01 Chine continentale
- 02 Niger
- 03 Vietnam
- 04 Kenya
- 05 Inde

Facteurs mondiaux

La pandémie de 2020 a eu un impact significatif sur l'économie mondiale, y compris sur le marché de l'emploi. Selon le **Forum économique mondial**, "l'équivalent de 255 millions d'emplois à temps plein ont été perdus dans le monde en raison de la pandémie d'après les données de l'Organisation internationale du travail". De nombreuses entreprises ont dû réduire leurs effectifs ou fermer complètement, ce qui a entraîné une augmentation du taux de chômage et un marché de l'emploi plus compétitif. La jeune génération a été la plus impactée. L'emploi des jeunes a chuté de 8,7 % affectant les voies d'accès à l'emploi, par conséquent les opportunités d'expérience professionnelle et de stages. Les femmes, les personnes travaillant à temps partiel et celles évoluant dans des secteurs tels que la culture et

l'hôtellerie ont été particulièrement touchées. Au Royaume-Uni, le nombre d'actifs a diminué de **825 000 personnes** entre janvier-mars 2020 et octobre-décembre 2020. L'incertitude qui a suivi a eu des répercussions durables sur les viviers de talents et l'approche des candidat·e·s vis-à-vis du travail. Nombreux·ses sont ceux·celles qui réévaluent ce que le travail signifie pour eux·elles et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les organisations sont confrontées à une demande croissante de travail flexible et à distance, ainsi qu'à des essais de semaines de quatre jours. Pour attirer les talents, elles doivent non seulement analyser les postes et les déficits de compétences qu'elles rencontrent mais aussi ce qu'elles ont à offrir pour attirer les talents et comment identifier les bon·ne·s candidat·e·s.

Déficits de compétences

On estime qu'environ **20 % de la main-d'œuvre au Royaume-Uni** sera nettement sous-qualifiée pour leurs emplois d'ici 2030. Cela conduit à une crise des compétences qui n'est pas uniquement observée au Royaume-Uni mais qui se reflète également à travers le monde. Les organisations sont principalement touchées par les déficits de compétences numériques, alors qu'elles tentent de suivre l'évolution des technologies. Des besoins évidents de formation (reskilling) sont mis en lumière. Au Royaume-Uni, **58 % des travailleur·euse·s** déclarent que le manque de compétences numériques les a affectés négativement sur leur lieu de travail. Cela a profité à une concurrence pour attirer les talents dans ces domaines et à une augmentation des salaires et des avantages offerts pour attirer et retenir les travailleur·euse·s.

Le challenge qui s'ensuit est donc de savoir comment améliorer les compétences et favoriser l'employabilité ? Les employeur·euse·s doivent chercher des méthodes alternatives pour former

leurs employé·e·s actuel·le·s et identifier les candidat·e·s qui pourraient évoluer vers des postes futurs. Mais ce n'est pas qu'une question de compétences, **le rapport « Skills Outlook » de Pearson** a mis en évidence que les organisations du monde entier sont confrontées à une pénurie imminente de travailleur·euse·s doté·e·s de compétences en matière de collaboration et de communication dans tous les secteurs. Le rapport a identifié 5 compétences clés qui devraient être les plus demandées d'ici 2026.

Être en mesure d'identifier les candidat·e·s qui démontrent ces compétences et le potentiel de performer à un niveau élevé sera essentiel pour garantir la pérennité des viviers de talents pour l'avenir.

Diversité et inclusion

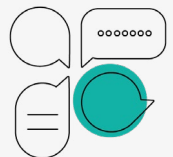
La diversité, l'équité et l'inclusion sur le lieu de travail font l'objet d'une attention grandissante. Les employeur·euse·s sont de plus en plus contraint·e·s de créer des environnements de travail plus inclusifs, attirer des talents diversifiés et prouver qu'ils-elles sont intégrés à la culture de l'entreprise. Les organisations qui démontrent des stratégies claires en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DE&I) sont plus susceptibles de constater des améliorations dans la performance de leurs employé·e·s, un meilleur niveau d'engagement, de rétention des talents et de perception de la marque. **“Plus de 3 candidat·e·s sur 4 tiennent compte de la diversité lorsqu'ils-elles décident d'accepter ou non une offre d'emploi.”**

Pour les organisations cherchant à constituer leurs viviers de talents, prêter attention au sentiment des candidat·e·s et des employé·e·s peut vraiment faire la différence sur la façon dont les candidat·e·s potentiel·le·s s'engagent avec vous.

5 Power Skills, compétences clés qui devraient être les plus demandées d'ici 2026

Collaboration

La capacité à développer des relations de travail constructives et coopératives avec les autres.



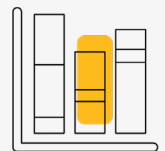
Focus sur le client

Chercher activement des moyens d'aider les client·e·s et les consommateur·rice·s.



Apprentissage personnel et maîtrise

La capacité à acquérir des connaissances ou des compétences par ses propres études ou expériences.



Focus sur la réussite

La capacité à assumer des responsabilités et des challenges avec peu ou pas de supervision, à développer sa propre façon de faire les choses, et à compter sur soi-même pour mener à bien ses tâches.



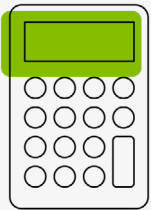
Intelligence culturelle et sociale

Être conscient·e des réactions des autres et les comprendre.



Identifier les meilleurs talents – Comment les responsables du recrutement peuvent-ils mieux faire correspondre les candidat·e·s à leur poste ?

Avec ces facteurs mondiaux en jeu, les professionnel·le·s RH doivent avoir accès aux bons outils et aux bonnes stratégies pour attirer de nouveaux·elles candidat·e·s et élaborer des plans de formation/upskilling (montée en compétence) pour les collaborateur·rice·s déjà en place. Avec un nombre croissant de candidat·e·s par poste, les responsables du recrutement sont soumis à une pression de plus en plus forte pour sélectionner efficacement les bon·ne·s candidat·e·s tout en réduisant les délais de recrutement et en améliorant le niveau de rétention des talents.



77% sont d'accord

pour dire que l'acquisition de talents est davantage axée sur la création de valeur que la réduction des coûts – une

augmentation de 32 points de pourcentage depuis l'année dernière.

Randstad enterprise, reframe your enterprise : talent blueprint, 2023

Les responsables du recrutement peuvent adopter plusieurs stratégies pour évaluer les candidat·e·s, qu'il s'agisse d'entretiens, de tests de compétences préalables ou d'évaluations psychométriques. L'IA révolutionne également les processus de recrutement, en les rationalisant et en les optimisant grâce à des données qui facilitent la sélection des candidat·e·s, la planification des entretiens et l'identification de déficits de compétences.

Dans l'ensemble, les informations obtenues sur les talents permettent aux responsables du recrutement de façonner leurs processus de recrutement et les relations avec les candidat·e·s. Étant donné que **52% des responsables de recrutement** se concentrent sur l'amélioration de la qualité de leurs recrutements, les évaluations psychométriques ont un rôle clair à jouer dans la stratégie de recrutement.

Qu'est-ce qu'une évaluation psychométrique ?

Les tests psychométriques pour le recrutement sont la clé de l'adéquation des meilleur·e·s candidat·e·s aux postes les plus appropriés. Utilisés par **plus de 80 % des entreprises du classement Fortune 500** dans le cadre de leur processus de recrutement, il s'agit d'évaluations objectives ou d'outils de sélection qui mesurent la différence que les capacités cognitives, la personnalité ou le comportement d'une personne peuvent apporter à un poste.

L'objectif des tests psychométriques est d'évaluer objectivement les candidat·e·s sans parti pris et de fournir un score sur lequel les candidat·e·s peuvent être comparé·e·s équitablement. Les tests, fiables, sont développés scientifiquement et s'appuient sur des recherches qui attestent de leur **validité** – c'est-à-dire l'adéquation d'un outil d'évaluation spécifique à un objectif défini. Les outils présentant une validité plus élevée permettent aux recruteur·euse·s d'identifier plus précisément les candidat·e·s susceptibles de bien performer dans leur poste. Il existe aujourd'hui **plus de 100 ans de preuves scientifiques** sur l'efficacité des différents outils pouvant être utilisés dans le processus de recrutement. Ces preuves sont basées sur l'association entre les évaluations des candidat·e·s au cours du processus de recrutement et leur performance ultérieure dans le poste pour lequel ils·elles

sont recruté·e·s (voir le livre blanc Ce que nous apprend la psychométrie sur la prédictivité de la performance lors d'un recrutement qui se concentre sur les recherches de Schmidt et de ses collègues sur la validité des différentes méthodes d'évaluation).

Des recherches mettent en évidence que plus de **60 % de la performance** peut être prédite en utilisant les bons outils psychométriques.

Quels sont les outils psychométriques disponibles ?

Plusieurs évaluations peuvent être utilisées pour mesurer une série de compétences essentielles et faciliter le processus de recrutement :

- » Tests d'aptitudes intellectuelles/capacités cognitives
 - » Compétences numériques
 - » Compétences verbales
 - » Compétences abstraites
 - » Pensée critique
 - » Raisonnement logique
- » Traits de personnalité et valeurs

Tests d'aptitudes intellectuelles /capacités cognitives

Environ 80 % du turnover du personnel peut être attribué à des erreurs commises au cours processus de recrutement, selon une enquête de l'Université Harvard [Richardson, M. A. (2005). Recruitment Strategies Managing/ Effecting the Recruitment Process, USA: Harvard University Graduate School of Business Administration]. Inclure des tests d'aptitudes intellectuelles/capacités cognitives dans votre processus de recrutement est un élément clé. Les tests d'aptitudes

intellectuelles et de capacités cognitives sont conçus pour prédire la performance des candidat·e·s en examinant leur capacité cognitive à traiter des informations, souvent sous contrainte de temps, par opposition à leur niveau de réussite. Des tests spécifiques se concentrent également sur de précieuses compétences telles que les compétences numériques et verbales qui peuvent être essentielles pour le potentiel d'un individu à remplir ses missions.

Traits de personnalité et valeurs

Outre la performance, de nombreux recruteur·euse·s choisissent également d'analyser le potentiel d'engagement des employé·e·s lorsqu'ils sélectionnent des candidat·e·s – des personnes dont les valeurs, les points forts et la personnalité correspondent à ceux de l'organisation afin de prévenir le problème croissant de rétention des talents et de réduire le risque d'une erreur de recrutement. Les inventaires de personnalité sont utilisés pour obtenir des informations précieuses sur ce qui motive un individu et sur la manière dont ses préférences et ses tendances spontanées guident son comportement et ses attentes dans le cadre du travail d'équipe. Des outils tels que SOSIE 2nd Generation utilisés dans le processus de

"Nous utilisons SOSIE, édité par Pearson TalentLens, pour les recrutements de haut niveau ou pour mieux accompagner la mobilité des employé·e·s vers des postes très différents de ceux qu'ils-elles occupent. Nous l'utilisons non seulement pour prendre des décisions éclairées mais aussi pour aider un·e employ·e·é à mieux comprendre et à réfléchir, avec nous, à ce qui le·la motive, sa façon de communiquer et les domaines dans lesquels des progrès pourraient être réalisés."

Julie Blas Applincourt, Directrice du développement des ressources humaines, **Konica Minolta**

recrutement, aident les organisations à identifier les candidat·e·s dont les valeurs et la personnalité sont en phase avec ses fonctions et l'entreprise afin de réduire le risque de désillusion qu'ils·elles pourraient ressentir si ça n'était pas le cas.

Guide des avantages de l'utilisation des tests psychométriques pour les responsables du recrutement :

Les avantages de l'utilisation des tests psychométriques ont été analysés au fil des ans, pour leur fiabilité à fournir des informations précises, et pour leur capacité à être impartiaux, accessibles et équitables pour tous·te·s les candidat·e·s.

De nombreux recruteur·euse·s se contentent d'évaluer les compétences, les qualifications et l'expérience des candidat·e·s, en plus d'un entretien, ce qui les empêche d'obtenir des informations dans des domaines clés. Il est désormais possible de combiner l'évaluation des capacités cognitives/aptitudes intellectuelles, de la personnalité et d'autres évaluations pertinentes,

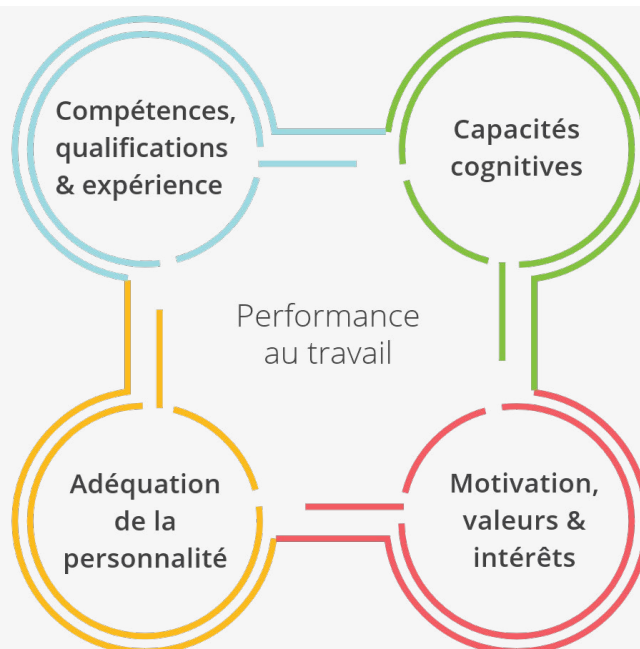
en fonction des exigences du poste à pourvoir. Les organisations obtiennent ainsi non seulement des informations plus pertinentes sur lesquelles baser leur décision d'embauche mais elles réduisent également le risque d'écarter trop tôt des talents exceptionnels. Pour y parvenir, les recruteur·euse·s et les responsables du recrutement doivent avoir une vision claire de ce qu'ils·elles veulent obtenir comme informations grâce aux tests psychométriques et de leurs objectifs futurs en matière de recrutement.

Réduire le risque d'une erreur de recrutement

Les dommages causés par une erreur de recrutement peuvent se traduire financièrement, coûtant (selon de récentes études) environ 30% du salaire final de tout·te nouvel·le employé·e. Toutefois, les coûts peuvent être nettement plus élevés si l'on tient compte des frais de formation et de la perte de productivité. Un recrutement suivi d'un deuxième, bien souvent pour remplacer le premier infructueux, pose problème aux

Rassembler toutes les pièces du puzzle du recrutement

78 % des professionnel·le·s RH ont constaté une amélioration de la qualité de leurs recrutements grâce à l'utilisation d'évaluations. Il est largement admis que la performance au travail est influencée par quatre facteurs clés : Les compétences, les qualifications et l'expérience, les capacités cognitives, l'adéquation de la personnalité et la motivation, les valeurs et les intérêts.



recruteur·euse·s. N'oublions pas qu'avant la pandémie, les Millennials montraient qu'ils·elles n'avaient pas peur de changer d'emploi, tandis que les membres de la Génération Z étaient très attachés à leur indépendance et à l'esprit d'entreprise. Après la pandémie, l'effet est plus large, avec les phénomènes de quiet quitting (démissions silencieuses) et de Grande Démission (départs massifs) qui ont un impact sur les entreprises du monde entier.

Le recrutement est souvent considéré comme un jeu de gestion des risques et de probabilités, mais en utilisant des outils psychométriques tels que le test d'évaluation de la pensée critique **WATSON-GLASER™ III** ou la **DAT™ NEXT GENERATION**, les professionnel·le·s RH peuvent obtenir des informations fiables sur leurs candidat·e·s et prendre une décision éclairée sur leur adéquation basée sur plusieurs domaines différents.

Réduire le turnover du personnel

Une fois qu'elles ont leurs nouveaux employé·e·s en place, le prochain défi auquel les entreprises sont confrontées est la rétention des talents. Des études montrent que jusqu'à 20 % des nouvelles recrues quittent leur poste au cours des 45 premiers jours (environ 1 mois et demi) de leur prise de fonctions (**HR News**). Les évaluations psychométriques utilisées lors du recrutement réduisent le turnover du personnel, en moyenne, de 20 %, ce qui permet aux entreprises d'économiser à la fois un temps précieux et de l'argent [**Hire Thinking**].

Les évaluations psychométriques jouent également un rôle clé dans le développement des collaborateur·rice·s existant·e·s, autre élément important qui pèse dans la rétention des talents. **64 % des professionnel·le·s de la formation et du développement (L&D)** ont déclaré dans un rapport récent de LinkedIn que le reskilling (reconversion professionnelle) est une priorité

majeure. Des outils axés sur les méthodes d'apprentissage, tels que le Honey and Mumford Learning Styles Questionnaire, ou fournissant des preuves d'un potentiel d'apprentissage, peuvent aider à la sélection des employé·e·s pour des programmes de formation et des parcours d'upskilling (développement ou perfectionnement de compétences).

Prédire la performance au travail

Les recruteur·euse·s ont besoin de moyens pour passer au crible un grand nombre de candidat·e·s, sans éliminer trop tôt les meilleurs profils, en s'appuyant sur des méthodes de recrutement, bien souvent obsolètes, le tout en évitant l'épuisement professionnel !

Un moyen de prédire la performance au travail est l'utilisation d'évaluations psychométriques lors du recrutement qui vous permettent de vous concentrer sur les compétences et aptitudes requises pour un poste. Selon une étude de la **SHRM**, **36 % des professionnel·le·s des ressources humaines** affirment qu'"un·e candidat·e qui obtient de bons résultats à une évaluation sans pour autant avoir le nombre minimum d'années d'expérience requises pour le poste, a de fortes chances de figurer sur la short-list des candidat·e·s". Par conséquent, les entreprises qui valorisent les évaluations préalables à l'embauche bénéficient d'une connaissance approfondie des candidat·e·s, les conduisant à des décisions de recrutement plus éclairées, basées sur des données, et à des employé·e·s plus engagé·e·s et motivé·e·s, aligné·e·s sur les objectifs et la culture de l'entreprise.

Opter pour une approche du recrutement basée sur les compétences

De plus en plus d'entreprises recherchent des candidat·e·s ayant les compétences spécifiques

“Face à la nature précaire de la vie et aux bouleversements qui peuvent survenir du jour au lendemain, de nombreuses personnes ont réalisé qu’elles ne souhaitent plus exercer un emploi qui ne leur plaît pas et qui ne leur apporte ni considération, ni sens, ni motivation. C’est pourquoi les secteurs les plus touchés par la Grande Démission sont également les plus précaires, ceux où le taux d’épuisement professionnel est le plus élevé (tourisme, restauration...).”

Zwi Segal | Docteur en psychologie du travail et
Professeur en Ressources Humaines,
Cofondateur des outils MOTIVA

dont elles ont besoin, plutôt que de se concentrer sur l'expérience professionnelle ou les diplômes. 75 % d'entre elles estiment que le recrutement, la promotion et le développement des personnes en fonction de leurs compétences (vs. l'ancienneté, le parcours professionnel ou le réseau) peuvent contribuer à leur offrir davantage d'opportunités ([Deloitte, Organizational Skills-Based Hiring](#)).

Intégrer à votre processus de recrutement une plateforme d'évaluation des talents permet d'adresser des tests psychométriques à un plus large vivier de candidats en même temps, vous permettant de toucher les meilleurs talents. En améliorant votre recherche de candidat·e·s et en affinant de manière confiante votre sélection, vous réduisez le risque d'écarter trop tôt des candidat·e·s. En fait, des études montrent que les entreprises adoptant une approche du recrutement basée sur les compétences sont 107 % plus susceptibles de placer efficacement des talents et ont 98 % plus de chance de retenir les plus performants ([Deloitte, Navigating the end of jobs](#)).

Réduire les biais inconscients

La prise en compte des disparités en termes de personnalité, valeurs et styles d'apprentissage, par exemple, « **est une forme de diversité très importante bien que souvent "cachée" et donc "négligée"** », selon Angus McDonald. Intégrer des tests psychométriques dans votre processus de recrutement contribue à réduire les biais en introduisant un processus de prise de décision standard et objectif, à la différence des autres méthodes de recrutements tels que les entretiens, seuls. Plus que jamais, la diversité, l'équité et l'inclusion (DE&I) sont des enjeux majeurs pour les entreprises qui doivent faire preuve d'un engagement actif. 72 % des demandeur·euse·s d'emploi et des salarié·e·s britanniques déclarent qu'une main-d'œuvre diversifiée est un facteur important

lorsqu'il s'agit d'évaluer les entreprises et les offres d'emploi ([Glassdoor, 2021](#)). Les processus de recrutement doivent être transparents et pertinents, et offrir aux candidat·e·s la possibilité de donner le meilleur d'eux·elles-mêmes. C'est ici que les tests psychométriques, administrés par une technologie assistée par ordinateur et adaptables en temps réel, offrent un avantage en maintenant les candidat·e·s engagé·e·s et motivé·e·s pour compléter l'évaluation. De plus, une expérience positive avant l'embauche, même pour les candidat·e·s non retenu·e·s, reflète sur la marque de l'entreprise – et pourrait être déterminante pour les candidatures à venir.

Conclusion

L'avenir du travail évolue et les organisations ne peuvent plus compter seulement sur les candidat·e·s qui les sollicitent pour un emploi. Les principaux facteurs de stress tels que l'épuisement professionnel des recruteur·euse·s, la pandémie mondiale et les grandes démissions ont un impact sur le secteur du recrutement. Pour sélectionner les meilleurs talents, les responsables du recrutement doivent être en mesure d'identifier les candidat·e·s qui ont le potentiel de performer dans leur poste et de développer leurs compétences pour répondre aux besoins de l'organisation. À cet égard, les outils psychométriques ont un rôle clé à jouer. Utilisés correctement, ils offrent des informations inestimables sur la personnalité, les aptitudes et les valeurs des candidat·e·s. Une vue à 360 degrés qui met en lumière les meilleurs talents dont vous avez besoin.



Principaux points à retenir

Aujourd'hui, les responsables du recrutement utilisent des outils psychométriques pour garantir le succès de leurs talents. Ils y ont recours pour :



Réduire les biais dans leur prise de décisions et améliorer la diversité dans les équipes



Optimiser la performance des talents et découvrir leur potentiel de développement



Obtenir un aperçu à 360° du profil des candidat·e·s



Élargir les viviers de talents et recruter sur les compétences



S'adapter aux nouvelles tendances du marché de l'emploi tels que les phénomènes de Grande Démission



Glancez de puissantes informations sur les candidat·e·s

Obtenez de nos équipes une démonstration rapide en ligne et découvrez comment nos évaluations de talents peuvent vous aider à atteindre vos objectifs de recrutement.

[CONTACTEZ-NOUS](#)

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.