

DOSSIER : RÉFÉRENTIELS DE COMPÉTENCES & PERSONNALITÉ

Face à un poste à pourvoir, DRH et cabinets de recrutement ont besoin d'identifier clairement les principaux traits de personnalité des candidats. Centré sur les compétences comportementales et managériales, l'inventaire de personnalité PfPI s'adapte facilement aux référentiels de l'entreprise et répond à ses besoins, quel que soit le secteur d'activité. Ce dossier propose un tour d'horizon de ses spécificités et un retour d'expérience de plusieurs utilisateurs.





FRANÇOIS CORNILLIER
Consultant Grands Comptes
Pearson TalentLens

Un inventaire de personnalité centré sur les compétences clés

Dans un marché de l'emploi en mutation, recruteurs et DRH ont dû s'adapter et adapter leurs outils, qu'il s'agisse de recrutement de talents comme des questions d'évaluation. Ils sont ainsi de plus en plus nombreux à faire appel à des tests et notamment à des inventaires de personnalité comme le PfPI, pour trouver les meilleurs candidats pour chaque poste. Une démarche qui satisfait les employeurs comme les personnes recrutées.

Ces dernières années, DRH et recruteurs ont été confrontés à de nouveaux enjeux. De nouveaux métiers sont apparus, notamment autour de la notion de Big Data, et plus généralement il a fallu répondre aux enjeux liés à la transition numérique, y compris dans les grands groupes. S'est ajoutée à ces défis l'arrivée d'une nouvelle génération de jeunes collaborateurs souvent très compétents et à fort potentiel, mais aux motivations différentes de celles de leurs aînés. Les exigences de résultats des entreprises n'ont pas pour autant été revues à la baisse, bien au contraire, et les tests d'évaluation apportent des garanties supplémentaires pour éviter les erreurs de recrutement, qui génèrent perte de temps et coût économique. Parmi ces outils, l'inventaire de personnalité PfPI non seulement s'adresse à tous les publics, quel que soit le secteur d'activité et le niveau d'études des candidats, mais il est simple et plutôt ludique de l'avis des utilisateurs, sans pour autant sacrifier un grand niveau de précision des résultats.

“ Des hypothèses explorées, approfondies et nuancées lors d'un entretien ”

« Basé sur des normes récentes, il étudie 21 traits de personnalité pertinents pour prédire les conduites et l'efficacité professionnelle. Il permet également de décrire les candidats selon le modèle en 5 facteurs (Big Five), objet d'un très large consensus dans le domaine de la psychologie au niveau international : stabilité émotionnelle, extraversion, ouverture, agréabilité

et caractère consciencieux, » rappelle François Cornillier, consultant grands comptes chez Pearson TalentLens. « Il va ainsi permettre d'établir un profil détaillé de personnalité, d'évaluer les compétences comportementales du candidat et son potentiel à la réussite professionnelle, en articulant les traits de personnalité avec les compétences considérées comme clés pour le poste ».

Les résultats donnent lieu à trois rapports distincts : un "rapport descriptif" à destination des RH permettant d'établir le profil du candidat, un "rapport potentiels et environnements professionnels", lui aussi à destination des professionnels des RH, mais plus centré sur le potentiel d'évolution et l'environnement professionnel favorable, et un "rapport candidat", qui peut être remis à la personne et s'intéresse plus particulièrement au style relationnel, aux capacités d'adaptation, etc. « Des descriptifs qui renvoient à des tendances, » précise François Cornillier, « qui ne constituent absolument pas une "vérité absolue", et doivent être considérées comme des hypothèses, qui seront explorées, approfondies et nuancées lors de l'entretien ».

Les professionnels qui utilisent le PfPI sont d'ailleurs unanimes sur l'importance d'une restitution proposée systématiquement, que la personne concernée ait été recrutée ou non. Les candidats quant à eux, s'ils ne découvrent pas de choses révolutionnaires sur eux-mêmes, avouent être surpris que le questionnaire ait permis de les cerner aussi bien et obtiennent des indications précieuses sur la façon dont ils peuvent être perçus par leur entourage professionnel et sur leurs capacités managériales notamment. Au final, comme le montrent les retours d'expérience des pages suivantes : recruteurs, entreprises, candidats... Tous gagnants. ■

« Les entreprises recherchent des candidats de plus en plus polyvalents »

Installé à Quimper, le cabinet Ulbert & Sautreuil accorde beaucoup d'importance à la finesse de ses évaluations et utilise systématiquement des tests psychotechniques, que ce soit en recrutement ou en accompagnement et gestion de carrière. Ses fondatrices, Élodie Ulbert et Sophie Sautreuil, expliquent pourquoi elles ont choisi le PfPI, qui répond à leur niveau d'exigence.



ÉLODIE ULBERT & SOPHIE SAUTREUIL
Fondatrices et dirigeantes
ULBERT & SAUTREUIL

Fondé en 2009, Ulbert & Sautreuil est un cabinet « volontairement généraliste », comme le précisent ses fondatrices, qui ont des formations complémentaires en psychologie sociale et en droit privé, avec pour chacune des parcours de plus de vingt ans en conseil RH. Le recrutement et l'évaluation représentent une part importante de leur activité, également consacrée à l'accompagnement individuel et à la gestion de carrière. « La qualité du sourcing est un enjeu de plus en plus important, ce qui nous a amené à recruter deux assistantes de recherche » explique Sophie Sautreuil, « avec une tendance générale à l'élargissement du périmètre des fonctions, les entreprises recherchent des candidats de plus en plus polyvalents. ».

UN DOSSIER COMPLET QUI VA L'ACCOMPAGNER DANS SA PRISE DE POSTE

Pour répondre aux attentes de ses clients et à son propre niveau d'exigence, le cabinet a depuis l'origine fait appel aux tests. « Nous nous sommes tournées dès son lancement vers le PfPI, dont nous connaissons déjà les auteurs, » poursuit Élodie Ulbert, « et nous l'utilisons systématiquement, que ce soit pour le recrutement ou l'accompagnement et la gestion de carrière. Il permet de disposer de données précises tenant compte du type de fonction et du contexte de l'entreprise, d'affiner, de mettre en perspective. C'est pour nous un regard complémentaire et complet ».

Les clients sont d'autant plus satisfaits du résultat que le cabinet leur fournit un dossier complet relatif au profil du nouveau collaborateur afin que ce dernier soit accompagné dans sa prise de poste. « C'est une aide précieuse pour le recruté, mais aussi pour l'entreprise, » reprend Élodie Ulbert, « ce document reprend les points d'appui et insiste notamment sur ses zones de vigilance, les points à surveiller et à développer ».

Des candidats qui, même s'ils ne sont pas retenus, sont reconnaissants du temps qui leur est consacré, y compris pour la restitution qui est systématique. S'ils ne sont pas forcément surpris par les conclusions, ils sont souvent étonnés de la finesse de l'analyse. « Ils nous disent souvent : « vous avez capté tout ça ? », explique Sophie Sautreuil, « Avec le PfPI, nous faisons une restitution orale au candidat. Nous tenons à l'accompagner même si ça ne fonctionne pas. Nous avons une vraie culture de proximité et nous pouvons repositionner sa candidature et lui évoquer d'autres pistes voire un autre poste plus adapté ».

FICHE D'IDENTITÉ

ULBERT & SAUTREUIL

Création : janvier 2009

Chiffres clés : 70% environ de l'activité est consacrée au recrutement

Site : www.uets.fr



MARC LOW
Fondateur et dirigeant
connect RH

« Il ne faut pas s'imaginer que l'on va expliquer à une personne qui elle est »

Le cabinet connect RH, basé à Marseille, fête cette année ses 5 ans d'existence. Intervenant aussi bien pour des TPE que pour des leaders mondiaux dans des secteurs d'activité très variés, son fondateur, Marc Low, nous fait part de sa grande expérience du PfPI, auquel il fait régulièrement appel aussi

bien pour des missions de recrutement que de talent management ou même de coaching.

Pouvez-vous nous présenter votre cabinet ?

J'ai créé le cabinet à Marseille en 2012. Nous travaillons sur l'ensemble du territoire mais pour une clientèle essentiellement basée en région PACA. Elle est composée aussi bien de TPE/PME que de grandes entreprises, leaders mondiaux dans leur secteur d'activité. Nous gérons des missions de recrutement, par approche directe ou par multisourcing, nous intervenons également en aide au choix final dans une short-list de candidats définie par le client. Nous menons aussi des missions d'évaluation en mobilité interne ou en évolution de carrière, de coaching ou de formation.

Quels sont vos enjeux actuels ?

Au cours de ces cinq années, la recherche de talents a été de plus en plus pointue, nécessitant de multiplier les sources de recrutement. Le sourcing est devenu plus complexe. Les entreprises ont besoin de recruter de nouvelles compétences, intégrer le big data dans le process est devenu indispensable. Il nous faut donc utiliser des outils précis en sourcing comme en évaluation.

le PfPI est ressorti n°1. C'était aussi l'étalonnage le plus récent et le meilleur outil en termes de respect de la législation. Nous l'utilisons dans pratiquement toutes nos prestations, aussi bien en recrutement qu'en talent management voire même en coaching. C'est un outil fiable qui permet d'instaurer un dialogue très intéressant et d'amener un entretien plus structuré.

Comment se fait la restitution ?

Elle est systématique. Il ne faut pas s'imaginer que l'on explique à la personne qui elle est ; en revanche il est intéressant pour elle de savoir comment elle est perçue dans un processus d'évaluation au travers de ses réponses. Nous ne jugeons pas. Il n'y a pas de bons ou de mauvais profils dans l'absolu.

Et justement quels retours obtenez-vous des candidats ?

Nos candidats sont des partenaires de la prestation. Ils sont conscients de cet « effort » de restitution. En 2017 nous obtenons de leur part une note de satisfaction de 9,1/10 concernant nos prestations et 98% d'entre eux recommanderaient le cabinet ou le consultant. ■

“ Nous traitons les candidats comme des partenaires ”

D'où le choix du PfPI pour l'évaluation ?

Oui, c'était un investissement important et je comprends que certains cabinets soient réticents à utiliser des tests. Il y a le coût d'achat bien sûr et la formation des consultants, mais c'est un investissement payant quand on voit le retour très positif des entreprises qui nous font confiance. Nous avons réalisé un benchmark des différents tests d'aptitude et questionnaires de personnalité, pour ces derniers

FICHE D'IDENTITÉ

connect RH

Création : 2012 à Marseille

Fondateur et dirigeant : Marc Low

Chiffres clés :

- 4 collaborateurs
- Un client sur deux est une structure inférieure à 150 salariés
- 23% de clients sont des entreprises de plus de 10000 personnes

Site : www.connect-rh.com



BERNARD DESTREBECQ
Fondateur
2 ABD

« Abordable quel que soit le niveau de formation du candidat »

Depuis bientôt 20 ans, le cabinet 2 ABD, installé à Wasquehal (Nord), accompagne les entreprises dans ses missions de recrutement, d'évaluation, de conseil ou de conduite du changement. Son fondateur, Bernard Destrebecq, a acquis une solide expérience du PfPI, utilisé notamment pour son approche relationnelle et émotionnelle.

« Ce qui caractérise le mieux notre cabinet, c'est notre vision humaniste de l'entreprise et du travail, » explique d'emblée Bernard Destrebecq. « Une valeur que nous partageons avec nos clients, d'où leur très grande fidélité ». Clients qui appartiennent à des secteurs d'activités très différents : sidérurgie, banque, automobile, logement social, santé... Avec à la clé des missions parfois complexes pour lesquelles les compétences de 2 ABD sont pleinement reconnues. Parmi les enjeux actuels pour lesquels le cabinet est sollicité, on trouve en bonne place des situations de transformation rapide (fusion, concentration, digitalisation...), qui ne sont pas faciles à gérer pour les entreprises. « Les plus jeunes collaborateurs sont souvent plus à l'aise que les anciennes générations, » poursuit Bernard Destrebecq, « mais il y a chez eux un risque de perte progressive de savoir-faire relationnel dû à la dématérialisation et aux emails : on ne se parle plus d'un bureau à l'autre ».



mination, il est abordable quel que soit le niveau de formation, s'intéresse à la stabilité émotionnelle, au stress, à la qualité relationnelle, à la gestion des conflits, mais aussi à l'autocontrôle, à la rigueur... Il est extrêmement complet ».

Les résultats ont ensuite convaincu les clients du cabinet quel que soit le secteur d'activité. Quant aux candidats, ils perçoivent bien avec le PfPI que les questions du test sont en rapport direct avec leurs situations de travail, les mots sont concrets et précis.

« Les consultants de 2 ABD ont une vision très humaine de leur travail, » précise Bernard Destrebecq, « avec pour certains une formation de psychothérapeutes, et par là même une double sensibilité. » La restitution des résultats est donc un moment important auquel est consacré le temps nécessaire, afin qu'aucune personne ne se sente dévalorisée par un résultat, même négatif. ■

DES QUESTIONS EN RAPPORT DIRECT AVEC LES SITUATIONS DE TRAVAIL

2 ABD a commencé à utiliser le PfPI pour répondre à un besoin spécifique d'un client dans les transports urbains. Suite à des actes de violence répétés, les chauffeurs déprimaient, voire refusaient de prendre le volant. « Nous avons vite diagnostiqué un problème de recrutement, l'entreprise faisant appel à des candidats trop fragiles au regard de la complexité des relations à gérer. Nous nous sommes tournés vers un test de personnalité. Et le PfPI présentait de solides atouts : approuvé par les associations de lutte contre la disci-

FICHE D'IDENTITÉ

2 ABD

Création : 1998

Fondateur : Bernard Destrebecq

Chiffres clés :

- 4 consultants actuellement (bientôt 5)
- 10% de leur temps est consacré à leur formation, soit près de 30 jours par an

Site : www.2abd.fr



Infos & Actus

Retrouvez toutes nos informations et actualités sur notre site www.talentlens.fr



Formations

Consultez nos programmes et inscrivez-vous sur notre site, ou écrivez-nous à : formation@pearson.com



Séminaires & Webinaires

Consultez les dates et inscrivez-vous sur notre site, ou écrivez à : seminairerh@pearson.com



Un Conseil

Contactez un consultant TalentLens au : 01 43 62 30 02 ou conseilrh@pearson.com