

LIVRE BLANC

T

TASTE

Recruteur d'experts

RECRUTEMENT PRÉDICTIF

AU SOMMAIRE :

I. Le recrutement prédictif, en pratique, ça donne quoi ?	4
A. Au sein du process de recrutement	6
(constat de la répétitivité de tous les entretiens, nouvelle proposition de valeur qui s'inscrit dans le process, à quel moment le faire intervenir, etc.)	
B. Les différentes étapes du recrutement prédictif.....	8
(comme dans l'article)	
C. Les conséquences	15
· Recrutement	
· Mobilité ou Transition de carrière (valable pour les candidats non-retenus aussi)	
· Accompagnement personnalisé	
II. Pourquoi le recrutement prédictif ?	16
A. Un recrutement plus efficace	18
(plus juste, plus riche, qui fonctionne à distance, etc)	
B. Un recrutement qui construit votre plus-value de RH ou recruteur	20
C. Un véritable boost de votre marque employeur !	21

INTRODUCTION

Le cabinet de recrutement TASTE est, certes, spécialisé sur la Chasse de tête, pour autant nous intervenons également chez nos clients à l'occasion de mission de conseil en formation/transformation RH, et plus globalement sur des problématiques de mobilité.

Un de nos constats est sans appel : les populations RH se dévouent corps et âme à tenter de fournir des formations riches à leurs collaborateurs. Pour autant, elles-mêmes ne sont presque jamais formées. Vous connaissez le dicton : « Les fils des cordonniers sont les plus mal chaussés »...

Or, le métier RH est **un des métiers les plus changeants**.

Nous faisons des progrès considérables grâce à de nouveaux outils, de nouvelles méthodes ; nous pouvons très largement enrichir notre proposition de valeur, et proposer à nos collaborateurs et nos candidats des expériences enrichissantes.

Ainsi, les sujets de formations sont très variés. Il en est un qui nous tient cependant particulièrement à cœur : **le recrutement prédictif, ou plus simplement le recrutement outillé**.

Mais alors qu'est-ce que c'est, le recrutement prédictif ?

Nous verrons dans un premier temps ce que recoupe cette appellation, et comment le déployer en pratique. Puis nous détaillerons les avantages directs que vous tirerez de l'intégration des tests psychométriques dans vos process de recrutement.

Et si vous voulez tout savoir, chez TASTE nous avons testé un grand nombre de tests psychométriques, et nous avons retenus ASSESSFIRST. Il s'agit en effet d'un outil puissant, accessible, s'efforçant avant tout de mettre en avant les forces des candidats et non des faiblesses, ce qui correspond parfaitement à notre vision des choses.

Le tout doublé de **capacité prédictives particulièrement intéressantes**. 😊

Vous retrouverez donc quelques références à cet outil au fil de l'article, bien que l'intégralité soit transposable avec tous les tests d'une certaine qualité.

LE RECRUTEMENT PRÉDICTIF, EN PRATIQUE, ÇA DONNE QUOI ?

I. LE RECRUTEMENT PRÉDICTIF, EN PRATIQUE ÇA DONNE QUOI ?

Ce que nous appelons le recrutement prédictif n'est rien d'autre que **la mobilisation de certains outils destinés à enrichir nos recrutements**, et tout particulièrement les **tests psychométriques**, ou **tests de personnalité**.

La plupart sont connus. Certains sont de grande qualité. Beaucoup sont très mal utilisés.

Ces tests sont des outils. Et un outil ça ne fonctionne pas seul. Ils demandent une formation et une exploitation rigoureuse, mais qui ouvrent à des échanges d'une grande richesse !

Alors comment intégrer ces tests dans votre quotidien ?



I. Le recrutement prédictif, en pratique ça donne quoi ?

A. LE PROCESS DE RECRUTEMENT

Dans le cadre de notre activité de conseil, nous avons pu observer de nombreux parcours de recrutement chez nos clients.

Nos pérégrinations nous ont amenés à découvrir de nombreuses situations très originales. 😊

Pour autant, la très grande majorité de ces parcours s'articulent autour de cette même base :

- Rédaction de la JobDesc / Annonce par le manager opérationnel
- Publication par le RH
- Sélection des meilleurs CV parmi les candidatures par le RH
- Préqualification téléphonique / Premier entretien par le RH
- Second entretien par le manager opérationnel
- Troisième entretien de validation par le Directeur ou N+2
- En cas de désaccord léger, dernier mot souvent accordé au manager opérationnel ou au N+2

Un process bien huilé en soit.

A ceci près que ce faisant, le candidat à l'impression de répéter **3 fois la même chose**, de répondre **3 fois aux mêmes questions**.

A ceci près que la grande majorité des personnes faisant passer les entretiens ne sont ni préparées, ni même formées à la tenue d'un entretien.

A ceci près que bien souvent, dans ces conditions, l'entretien va tourner autour d'une rapide présentation, quelques questions personnelles (qu'il est souvent interdit de poser 😞), puis une courte présentation du job et une poignée de main, en repoussant la prise de décision à l'entretien suivant pour éviter de prendre une décision avec si peu d'éléments sur le candidat.

D'autant plus que de facto **personne n'y voit la plus-value du RH.**



I. Le recrutement prédictif, en pratique ça donne quoi ?

A. LE PROCESS DE RECRUTEMENT

Ce qui compte, c'est de distinguer les objectifs de chacun des entretiens. Et d'adapter sa formation en fonction.

Chaque entretien doit être différent.

I

Un entretien RH, basé sur les softs skills et la culture d'entreprise (test de personnalité et entretien horizontal, cf suite)

II

Un entretien avec le manager opérationnel, basé sur les compétences techniques (tests techniques, cas pratiques)

III

Un entretien de validation avec le Directeur ou N+2, basé sur la projection dans l'organisation.

De cette façon, chacun des intervenants dispose d'un rôle clairement défini. Chaque entretien sera complètement différent pour le candidat.

Et lors de débriefing global, **vous bénéficierez de tous les arguments dont vous avez besoin pour prendre la bonne décision.**

I. Le recrutement prédictif, en pratique ça donne quoi ?

B. LES ÉTAPES DE L'ENTRETIEN PRÉDICTIF, OU ENTRETIEN HORIZONTAL

Pourquoi parler d'entretien horizontal ?

Tout simplement parce que la finalité ici n'est pas d'analyser le parcours chronologique du candidat en remontant son CV verticalement, mais plutôt d'aller sonder toutes les dimensions de sa personnalité de façon horizontale, à la lumière de ses expériences passées. Et ceci à l'aide d'un test psychométrique, ou test de personnalité 😊

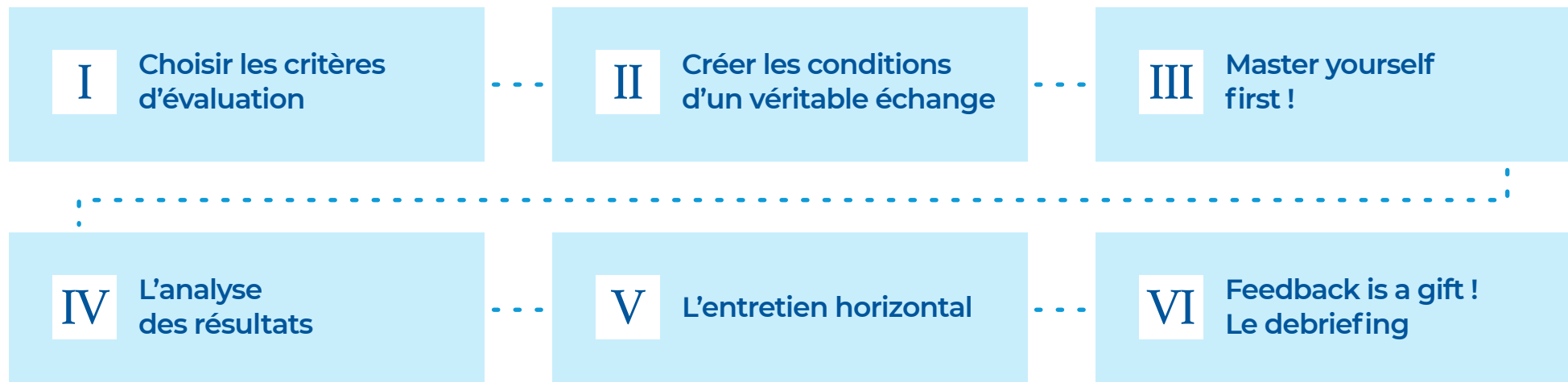
Cependant, comme évoqué précédemment, **l'utilisation de ces tests de personnalité doit suivre un process très précis**, et demande **un travail rigoureux d'exploitation**.

Vous ne pouvez pas l'envoyer au candidat après votre entretien, le lire en diagonale le doigt sur le menton, puis le ranger après avoir pris votre décision (si vous vous êtes reconnus, ce n'est pas grave, la suite est là pour vous 😊)

De notre côté, nous avons choisi **ASSESSFIRST**.

Nous détaillerons l'outil dans la partie suivante, mais vous trouverez d'ores et déjà quelques exemples ici.

Quel que soit le test que vous choisirez, voici les différentes étapes à respecter.



I Choisir les critères d'évaluation

C'est l'étape la plus importante. Dès lors que vous créez une Job Desc, il est essentiel de la transposer en termes psychométriques. Cela peut paraître effrayant, mais c'est en fait très simple : **vous devez déterminer quelles sont les caractéristiques fondamentales pour le poste.**

Car oui, selon les tests de personnalité, vous en avez jusqu'à 80 à votre disposition. Or il ne faudra jamais en utiliser plus d'une dizaine.

Pour vous donner un ordre d'idée : avec ASSESSFIRST, nous bloquons maximum 10 critères SHAPE (les caractéristiques professionnelles), 6 critères DRIVE (les motivations), et très occasionnellement 1 ou 2 critères BRAIN (capacités d'adaptation).

C'est la partie la plus exigeante.

Nous vous recommandons de bloquer 2H00 dans vos agendas, et de réunir :

- RH en charge de la mission
- RH en maîtrise de l'outil (qui peut être la même personne, ou un référent différent)
- Le manager opérationnel
- La personne actuellement en poste / un collaborateur au même niveau de poste
- Si possible : le N+2

C'est en croisant les points de vue de toutes les parties prenantes que **vous créez un modèle prédictif efficace.**

Cet exercice aura, de plus, l'avantage de vous faire prendre conscience des différentes conceptions d'un même poste au sein d'une même organisation, ce sera donc l'occasion de discussions très enrichissantes, qui vont permettre, à la fin des deux heures, d'être tous alignés sur vos attentes.

“

Vous ne trouverez le bon candidat que si vous cherchez tous la même chose.

”

II Créer les conditions d'un véritable échange

Il est question ici de l'envoi des tests. Souvent sous-estimée, il s'agit en fait d'une **étape clé du processus**. Mettez-vous à la place du candidat. Beaucoup auront le sentiment d'être mis à l'épreuve, d'être jugés sur quelque chose qu'ils ne contrôlent pas, voire d'être renvoyés sur les bancs de l'école.

En effet, c'est en répondant aux questions préparées et averties que vos candidats pourront transmettre leur personnalité le plus sincèrement, augmentant d'autant la pertinence de leurs résultats.

Dès lors, rassurez-les. Appelez-les en amont, ou à minima préparez un mail qui explique de façon simple et précise les règles du jeu :

- Déroulé du test : quel type de question ? Combien de temps ? Combien de tests ?
- À qui sont envoyé ces tests ? A tous nos candidats, sans critère de discrimination
- Pour quoi faire ? Pour mettre en avant vos points forts, pour vous positionner au mieux au sein de l'organisation, potentiellement adapter la Job desc en fonction !
- Quelle suite y sera donnée ?
- Quelle importance ? : le test est un accessoire qui va venir fluidifier l'entretien, nous permettre de mieux nous connaître, plus vite, et n'est en aucun cas éliminatoire !

MAIL MODÈLE

Bonjour XXX,

Dans le cadre de la poursuite de votre process de recrutement, nous vous invitons à passer un test de personnalité professionnelle.

Il s'agit du test ASSESSFIRST, je vous demande de remplir les parties SHAPE, DRIVE et BRAIN. Les deux premières parties ne prennent qu'une douzaine de minutes chacune environ, et requièrent d'être réalisées dans un espace calme et sécurisant dans lequel vous n'êtes pas susceptible d'être interrompu.

Le test BRAIN est quant à lui chronométré, et ne peut excéder 18minutes. Il est composé de 4 parties pouvant être traitées séparément.

Sachez que ce test est adressé à tous nos candidats, et n'est en aucun cas éliminatoire. Celui-ci ne vise qu'à mettre en avant vos points forts et vos motivations, en aucun cas vos points faibles. Nous ne transmettons donc jamais vos résultats tels quels au client, et vous donnerons une entière visibilité sur ces derniers.

N'hésitez d'ailleurs pas à m'interroger à leur sujet.

Vous pourrez réaliser ces tests en suivant ce lien :

*Bien cordialement,
YYY.*

III Master yourself first !

LE SAVIEZ-VOUS ?

Aux Etats-Unis la plupart des services de police incite fortement à tester le taser sur soi avant de pouvoir l'utiliser dans la rue.

Ok, ça n'a rien à voir. Je suis d'accord. Mais j'aime l'idée de ne pas faire subir à quelqu'un ce que l'on refuse de subir soi-même. Alors pliez-vous à l'exercice !

C'est en réalité fondamental pour rester objectif et appréhender au mieux les résultats d'autrui, avec humilité et discernement. 😊

Nous vous invitons d'ailleurs à faire passer ce test au plus grand nombre au sein de l'organisation, et en particulier aux personnes qui seront en contact régulier avec le candidat.

Vous pourrez ainsi prédire efficacement les similarités et complémentarités de l'équipe en devenir, et anticiper les potentiels problèmes d'affinité.

Communication is the key.



IV L'analyse des résultats

C'est le moment le plus délicat. Enfin, au début en tout cas. Car oui, il n'y a pas de secret, pour être juste, il faut apprendre ; pour être précis, il faut répéter.

Tout est question de formation, mais croyez-moi, c'est à la portée de tout le monde !

D'abord, nous devons appréhender toutes les forces du candidat, toutes ses motivations.

Considérez qu'il n'y a pas de défaut dans un test de personnalité. Il n'y a que des forces qui, pour s'exprimer aux mieux, doivent être matchées avec l'environnement ou le job qui leur correspond.

Cette étape n'est pas l'étape du choix. Nous ne décidons pas encore si la personne va pouvoir faire le job.

Ensuite, faisons preuve de souplesse intellectuelle !

Gardons une ouverture d'esprit positive !

« 1/10 en diplomatie, mais quel bourrin ! » Surtout pas ! Vous avez devant vous quelqu'un d'honnête, de spontané, qui peut aller vite et gagner du temps sur la communication. Absolument fondamental dans certains contextes ! Le diplomate est essentiel en gestion de crise, le spontané est le meilleur manager qui soit pour une équipe de sales ou de développeurs.

« 2/10 Accepte les critiques, pas possible pour moi, je déteste les susceptibles ! » Et pourtant, vous avez ici quelqu'un qui va venir challenger votre feedback, et qui une fois convaincu, ne reproduira plus jamais les mêmes erreurs, voire même deviendra le fer de lance de votre vision !

Apprenons d'abord à **connaître les qualités de l'autre**. Le choix viendra plus tard. Pour vous aider, nous développerons dans la dernière partie chacun des traits caractéristiques des tests ASSESSFIRST. Même si vous décidez d'opter pour un autre outil, vous y retrouverez beaucoup de similarités, et l'exercice intellectuel est le même.

V L'entretien horizontal

Si l'analyse était la répétition générale, voici venu le moment de la première. C'est ici que tout se joue. Prévoyez des créneaux de 2h-2h30. L'entretien en lui-même vous prendra généralement 1H30, et le debriefing 1H00.

Comment mener cet entretien ?

Avant l'arrivée du candidat, comparez les résultats de votre analyse avec le modèle établi en étape 1. Vous y verrez toutes les adéquations et inadéquations. Selon les tests, vous obtiendrez même un pourcentage de matching.

Ce pourcentage est provisoire. Il vous faut désormais challenger la résilience de ces résultats en entretien. En effet, certaines choses peuvent changer, l'état d'esprit dans lequel se trouvait la personne lors de la réalisation des tests a pu altérer légèrement certaines variables.

Plus encore : certaines variables peuvent se renverser à 180° dans certaines occasions, nous allons le voir.

- Commencez par **présenter la structure globale de l'interview**. Expliquez bien les deux temps, l'entretien puis le débriefing.
- **Demandez maintenant à la personne de se présenter**, de façon classique, mais synthétique sur les différentes étapes de sa carrière. Vous allez ainsi la rassurer, faire redescendre son niveau de stress rapidement à mesure que celle-ci remonte les expériences par ordre chronologique.
- Lors de cette présentation générale, **soyez attentifs : notez les moments qui vont pour permettre d'interroger les critères clés pour votre poste, déterminés dans le modèle étape 1.**

Reprenons l'exemple de la diplomatie : Vous avez déterminé la diplomatie comme importante pour le poste. Notez tous les passages où votre candidat a été confronté, ou aurait pu être confronté, à des situations de négociation intense, discussions avec les syndicats, communication de crise, etc.

C'est ici que vous allez challenger la résilience des résultats du candidat.

« Avez-vous préparé votre discours ? Comment ? » « Pourquoi avoir choisi ces mots-là ? » « Combien de temps ont duré les échanges ? » « Comment auriez-vous fait si les intervenants étaient devenus violents ? »

A vous maintenant de déterminer si les réponses du candidat confortent la prédiction du test, ou si un décalage existe. Si tel est le cas, vérifiez à nouveau ce point à une autre occasion lors de l'entretien. Si le décalage demeure, vous pouvez réajuster votre évaluation en fonction.

Il peut arriver, en de rares occasions, que la personne évaluée ait un discours en opposition radicale avec ses résultats.

Une personne qui a priori reste très en humilité face à la prise de décision, cherche le consensus, ne cherche pas à mettre en avant son travail, mais qui, lors des échanges, témoigne d'un leadership très fort, de capacités de prise de décision avérées, exemples à l'appui.

Sondez cette caractéristique à différentes périodes de la carrière du candidat.

Vous vous apercevrez alors qu'un « déclic » a eu lieu à un moment clé de sa vie professionnelle : une situation souvent vécue comme un échec, une réaction du type « plus jamais ça ! » en filigrane, et la personne de basculer à 180° sur un critère particulier.

➤ Vous pouvez conclure à la présence d'une béquille professionnelle. Une surcompensation dans l'extrême opposé. Ainsi, une personne plutôt intuitive s'étant faite licenciée pour « manque de méthode » pourra devenir plus organisée qu'une personne faisant naturellement preuve de méthode.

Ce point intégrera sa personnalité sur le long terme. Il est possible en revanche que **cela lui coûte de l'énergie supplémentaire**. A charge pour vous de déterminer si ce coût supplémentaire sera compensé par d'autres sujets réénergisant pour elle sur votre poste.

➤ Effectuez cette vérification sur tous les points clés du poste, et n'oubliez pas de passer également **par les motivations de la personne**.

➤ Lors de ces vérifications, interrogez toujours le candidat à l'aune de ses expériences passées, **jamais sur une projection du type** : « Mais alors, si vous étiez embauchés chez nous, comment réagiriez face aux critiques ». Notre cerveau est ainsi fait que nous sommes toujours plus objectifs sur nos expériences passées que sur nos comportements à venir.

➤ Dressez une nouvelle cartographie des résultats du candidat en fonction de ses réponses (cela pourra se faire après l'entretien si vous n'êtes pas encore habitués à le faire en temps réel).

VI Feedback is a gift ! Le debriefing

Chaque candidat doit pouvoir accéder à un debriefing de ses résultats.

C'est la conviction du cabinet de recrutement TASTE.

Car n'oublions pas que les résultats avec lesquels nous nous amusons depuis le début de cet article ne nous appartiennent pas. Ils sont la propriété du candidat. Alors il est fondamental qu'il puisse les comprendre 😊.

Ici, tout est dans le discours. Vous êtes libre de présenter les résultats comme bon vous semble. En revanche, certains messages sont obligatoires :

➤ **Séparez le débrief de l'entretien** : Il est très important de bien segmenter les 2 étapes. Prenez un temps de respiration, un café, et expliquez clairement que nous passons maintenant à un temps de débriefing, désormais tourné vers le candidat, pour le candidat, en dehors du process de recrutement. C'est un temps de partage.

➤ **Rappelez ce qui est évalué** par chacun des tests effectués : **On pose le cadre.**

Dans l'exemple ASSESSFIRST,

SHAPE pour les caractéristiques professionnelles

DRIVE pour les motivations

BRAIN pour le comportement face à l'obstacle

➤ **« Les résultats ne sont pas des notes, mais des curseurs »** : Soyez très précis sur ce point.

Evoquez clairement que 10/10 équivaut à un comportement incroyablement marqué dans la caractéristique évaluée, et que 1/10 équivaut à un comportement tout aussi marqué, tout aussi positif, dans la caractéristique opposée, qui bien souvent n'est pas écrite telle quelle, mais sous-entendue.

Or c'est justement ce sous-entendu qui conduit la plupart des personnes non-formées à tirer la conclusion qu'elles sont justes « faibles » ou « mauvaises » dans la caractéristique mise en lumière, sans voir l'autre face de la même pièce.

➤ **« À tous moments, si vous ne vous reconnaissez pas, interrompez-moi ! »** :

En effet, il est possible que les fameuses « béquilles professionnelles » vous aient échappé. Ou que votre candidat n'ait pas pu les exprimer. C'est l'occasion.

Après la présentation de chaque caractéristique, et des conclusions que vous en tirez, validez bien que la personne se reconnaît dans la description, laissez là s'exprimer, y apporter des nuances. **Le débriefing est une expérience bilatérale : chacun enrichit la lecture de l'autre.**

Et si la personne ne se reconnaît pas, reformulez plusieurs fois, vérifiez qu'elle a bien compris ce qui est évalué, qu'elle ne se bloque pas juste sur une sémantique malheureusement, avant de réajuster le curseur en fonction 😊

I. Le recrutement prédictif, en pratique ça donne quoi ?

C. LES EFFETS D'UN TEL PROCESS :

1. Un alignement des parties prenantes

En réalisant cet exercice, tous les intervenants lors du process se mettent d'accord sur des caractéristiques fondamentales pour le poste.

Ainsi, vous pourrez déceler les différentes conceptions qui peuvent exister en interne, et réaligner tout le monde autour d'une vision commune.

Vous gagnerez ainsi en efficacité lors de vos recherches, et surtout lors de vos échanges post-entretien, votre grille d'évaluation étant la même.

3. Mobilité et transition

Ce process présente un autre avantage : en vous faisant ressortir toutes les forces de vos candidats, il vous permet également de déceler le potentiel de vos candidats sur d'autres opportunités. Ainsi, un candidat écarté sur le process en question peut parfaitement se révéler comme un excellent potentiel sur un de vos autres postes à pourvoir, pour lequel vous aurez également créé un modèle prédictif. 😊

Dans le même sens, grâce à ce travail, vous pourrez également adopter une posture de conseil vis-à-vis de vos candidats, en leur permettant de mieux visualiser une potentielle transition de carrière durant une période de questionnement. Ces deux dimensions peuvent vous permettre de gagner beaucoup de temps sur un autre recrutement, ou d'enrichir considérablement votre proposition de valeur pour les candidats.

2. Un recrutement plus pérenne

Dans le même sens, chaque entretien ayant porté sur une dimension différente (Softskills pour le RH / Technique pour le manager / Projection pour le directeur), vous vous éviterez bon nombre de mauvaises surprises, et assisterez naturellement l'accroissement de la pérennité de vos recrutements.



4. Accompagnement

Dans le même sens, chaque entretien ayant porté sur une dimension différente (Softskills pour le RH / Technique pour le manager / Projection pour le directeur), vous vous éviterez bon nombre de mauvaises surprises, et assisterez naturellement l'accroissement de la pérennité de vos recrutements.



POURQUOI PASSER À UN RECRUTEMENT PRÉDICTIF ?



II. POURQUOI PASSER À UN RECRUTEMENT PRÉDICTIF ?

Le recrutement prédictif présente 3 forces majeures pour enrichir vos process de recrutement :

- Un process **plus juste et plus efficace**
- Une véritable **plus-value pour les personnels RH/recruteurs**
- Un incroyable **levier** pour **booster votre marque employeur**

II. Pourquoi passer à un recrutement prédictif ?

A. VERS UN RECRUTEMENT PLUS EFFICACE ET PLUS AGILE

L'exercice de l'entretien est un exercice difficile.

Nous rencontrons une personne pour la première fois, passons quelques heures ensemble, et sommes censés la connaître par cœur, déterminer ses forces et ses faiblesses, ses affinités, se prononcer sur sa projection dans l'entreprise...

Face à autant de paramètres, on finit généralement par s'en remettre à son instinct.

Ce qui n'est pas forcément une mauvaise chose. Sauf à considérer que des études de plus en plus nombreuses nous montrent que notre fameux instinct est altéré en permanence par des dizaines de biais cognitifs qui tournent à plein régime, propres à notre perception des choses ou des autres (Et c'est d'ailleurs tout à fait normal : notre cerveau doit prendre plus de 30.000 décisions par jour, alors forcément on automatise 😊)

Notre fameux instinct ne serait donc pas si fiable...

Mieux encore : à une époque où le télétravail se démocratise massivement, où les nouveaux modes de vie nous incitent à travailler depuis partout dans le monde, où du fait d'une période de confinement inopinée, de plus en plus d'entretiens doivent être tenus à distance, en visioconférence par exemple. Très difficile alors de « sentir » nos candidats.

Toutes ces problématiques ne font que renforcer l'intérêt d'un recrutement assisté par des outils psychométriques.

II. Pourquoi passer à un recrutement prédictif ?

A. VERS UN RECRUTEMENT PLUS EFFICACE ET PLUS AGILE

Gagnez en efficacité

Une fois correctement utilisés, ces tests vous permettent, avant chaque entretien, d'avoir une première grille de lecture de votre candidat.

Nous le verrons par la suite, avant chaque process nous mettons en place un « modèle prédictif », c'est-à-dire une sélection des critères essentiels au poste en question.

Nous voyons donc apparaître directement les adéquations et inadéquations, et orientons notre entretien autour de ces aspérités dont il faut challenger la résilience 😊.



Devenez plus juste

En challengeant ces éléments, vous donnez, en outre, l'occasion à votre candidat de se défendre, d'argumenter autour de son naturel et de ses expériences. Les tests ne révèlent pas tout. Ils ne sont qu'un guide.

Mais ce guide vous donne l'opportunité de véritables échanges sur les sujets vraiment importants pour le poste. Ils vous incitent à ne pas tirer de conclusions hâtives malgré vous (biais cognitifs obligent...) et à questionner les sujets en profondeur.

Car, vous le verrez, les tests de personnalité modernes et performants, comme ASSESSFIRST, vous donnent non seulement une grille de lecture, mais vous propose aussi des angles d'approche pour aborder les différentes thématiques en fonction des résultats des personnes.

Retrouvez votre instinct, même à distance

Grâce à cette première grille de lecture, et avec l'expérience, vous vous ferez toujours une première idée de la personne que vous allez rencontrer.

Ce qui vous permettra d'être surpris, ou rassuré, et dans tous les cas de mieux lire votre interlocuteur malgré la distance.

Vous serez mieux préparés, plus détendus, et donc plus réceptifs aux qualités de vos candidats.



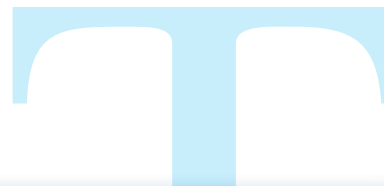
II. Pourquoi passer à un recrutement prédictif ?

B. LA VÉRITABLE PLUS-VALUE DU RECRUTEUR

Bien souvent, lors de nos échanges avec des recruteurs en entreprise, ceux-ci nous confient que leurs collaborateurs ne voient pas leur valeur ajoutée lors des entretiens.

En effet, bien souvent les opérationnels préparent les descriptions de poste ou les annonces, les confient aux recruteurs qui effectuent une pré-sélection, puis les opérationnels valident ou non les CV retenus, mènent leurs propres entretiens en doublons des RH, et in fine ont le dernier mot sur l'avenir de la candidature, car après tout, ce sont eux qui vont les manager au quotidien.

Même du point de vue du candidat : celui-ci ne comprend pas bien à quoi servent les différents entretiens, qui se ressemblent énormément.



Une fois que vous aurez adopté la **démarche du recruteur prédictif**, cette question ne se posera même plus.

- Vous aurez une lecture claire des softs skills du candidat.
- Vous saurez distinguer le comportement naturel de la personne, et ses comportements sous stress.
- Vous serez capable d'anticiper les réactions « sous-stress » de vos candidats
- Vous aurez identifié les drivers et motivations principales de vos candidats, vous permettant de déterminer la force de leur engagement, et de dégager d'autres leviers de motivation.
- Vous serez capable de repositionner les candidats écartés sur d'autres opportunités dans l'entreprise, voire de modifier vos JobDesc en fonction des forces de chacun.

Chacun de ces éléments sera, de plus, facilement démontrable, tests à l'appui et aura donc **un poids considérable lors de vos échanges avec les opérationnels**, bien plus que n'importe quel « instinct » ou « ressenti ».



II. Pourquoi passer à un recrutement prédictif ?

C. UN INCROYABLE BOOST DE VOTRE MARQUE EMPLOYEUR

Enfin, il va sans dire que l'expérience que vous allez faire vivre à vos candidats va s'en trouver considérablement changée.

En effet, vous le remarquerez très rapidement, un entretien fondé sur des tests psychométriques gagne considérablement en fluidité et en pertinence.

Vos questions sont structurées, hiérarchisées, et adressent directement les caractéristiques professionnelles de la personne. Votre candidat peut ainsi sortir de la classique présentation chronologique de son parcours, et a l'occasion de vraiment parler de lui, de ses forces et aspirations, donnant lieu à des échanges d'une grande richesse.

En outre, en pratiquant régulièrement, vous enrichirez considérablement vos débriefings, la qualité de vos restitutions. Et donc très vite vos entretiens deviendront de véritables sources d'enseignement pour vos candidats. Ceux-ci auront l'occasion d'apprendre sur eux-mêmes, et de comprendre précisément pourquoi leur candidature correspond ou non, leur permettant ainsi d'accepter pleinement le feedback.

Effectuer un process de recrutement chez vous deviendra une expérience à part entière, que vos candidats auront tôt faits de relayer à l'externe (Glassdoor et autres...), boostant votre marque employeur comme peu d'autres leviers peuvent le faire, sur un sujet qui contribue à la détériorer chez la grande majorité des entreprises.

Vous l'aurez compris, maîtriser le recrutement prédictif, ce n'est pas seulement développer la maîtrise d'un outil, c'est également mieux maîtriser l'intégralité de vos process de recrutement, en considérablement enrichir le parcours candidat.

Si vous êtes arrivés jusqu'ici, c'est que vous êtes maintenant des experts du sujet. Vous n'avez donc plus aucune raison de ne pas instaurer le recrutement prédictif au sein de votre entreprise. Il ne vous reste plus qu'à choisir votre outil.

Et si vous choisissez comme nous de faire confiance à ASSESSFIRST, nous vous avons préparé un document complet pour vous aider à exploiter rapidement et efficacement vos premières analyses approfondies dans la deuxième partie. 🤖

NOUS CONTACTER :

📍 ADRESSE :

**44/46 rue de la Bienfaisance,
75008 PARIS**

🌐 SITE WEB :

www.tasterh.fr

📞 LINKEDIN :

Rodéric Lochouarn



LIVRE BLANC

T

TASTE

Recruteur d'experts

RECRUTEMENT PRÉDICTIF