

# **GESTION DES TALENTS**

**PETIT LIVRE BLANC DE LA GESTION DES TALENTS**

**WWW.ALOREM.FR**

# PLAN

1. **Les fondamentaux** de la Gestion des Talents
2. **Les avantages et la rentabilité** de la Gestion des Talents
3. **Les domaines d'application** de la Gestion des Talents
4. **Le processus** de Gestion des Talents
5. **Le référentiel des compétences** de savoir-être
6. **Les tests de personnalité** et méthodes d'évaluation
7. **La mise en œuvre** pratique au sein de votre organisation

# 1 FONDAMENTAUX DE LA GESTION DES TALENTS

- La **Gestion des Talents** est le seul **processus RH rentable** qui garantisse un progrès gagnant-gagnant des Ressources Humaines au sein d'une organisation
- Ce processus s'appuie sur le principe de la **prise de conscience du collaborateur** de ce que le poste, qu'il occupe ou qu'il vise, attend de lui en matière de **savoir-être** (soft skills) : comportement, aptitudes à s'ouvrir à l'acquisition de nouvelles compétences de savoir-faire, qualité de la relation collaborative, aptitudes à manager, à réussir la relation client, attractivité de l'organisation. C'est l'intégration dans votre processus RH d'un processus d'assessment.
- La **Gestion des Talents** permet de :
  - **Mettre en valeur les expertises** de vos collaborateurs, à travers les bons savoir-être
  - **Détecter objectivement les dons et Talents** déjà acquis de vos collaborateurs
  - **Identifier les Potentiels** de vos collaborateurs et leurs moyens de les développer
  - **Rentabiliser** les 2/3 de vos actions de formation (celle qui s'appuient sur le savoir-être)
  - **Différencier votre entreprise** de vos concurrents en développant son attractivité

# 1 FONDAMENTAUX DE LA GESTION DES TALENTS

- La **Gestion des Talents** est un **nouveau processus RH** rationnel qui permet de formaliser objectivement les aptitudes (savoir-être) d'un poste et de les comparer à un ou plusieurs occupants ou candidats.
- Elle s'appuie sur des outils et méthodes d'assessment adaptés à chaque situation
  - **Un référentiel de métiers** de votre organisation comportant un volet savoir-être (soft-skills), donc une méthode de profilage des postes
  - **Des tests de personnalité** adaptés à chaque situation (allant de 150 à 480 questions), voir le Système Expert Psychométrique DeSI
  - **Des outils de mises en situation** complémentaires aux tests de personnalité
  - **Une solution digitale** de Gestion des Compétences offrant au DRH une vision synthétique et globale, et lui permettant de suivre l'évolution de ces compétences (savoir-faire et savoir-être)

# 1 FONDAMENTAUX DE LA GESTION DES TALENTS

- **Ethique :**

- Seule une méthode permettant de mesurer objectivement les aptitudes (savoir-être) permet d'évaluer un collaborateur **sans le discriminer**
- Seule une méthode permettant de comparer le profil du poste et du collaborateur permet de **décider avec objectivité et discernement, et sans juger**
- Les outils d'évaluation sont là pour **valoriser et accompagner** les carrières des collaborateurs. Ils permettent de décider avec objectivité et de professionnaliser la fonction RH.
- L'étude de la personnalité permet également de détecter les opportunités de prévention santé

- **Déontologie :**

- La restitution de l'évaluation se fait dans un contexte de psychologie positive
- La vie privée est toujours préservée et les données personnelles échangées sont confidentielles

# 1 QU'EST-CE QU'UN « TALENT » ? QU'EST-CE QU'UN HAUT POTENTIEL ?

- **Un don** est un savoir-être inné (ou parfois même un savoir-faire, comme un peintre).
- **Un Talent** est un don inné que la personne a travaillé pour devenir professionnellement un exemple du summum de l'Art de ce métier (par ex un chanteur, sa voix, son rythme, sa créativité, ses émotions...). On parle aussi d'aptitudes (soft-skills). Le Talent est cité comme exemple, car il est « attractif » (il donne envie aux autres de faire aussi bien). De ce fait, l'éthique est indispensable dans la pratique d'un Talent.
  - Un Talent est une compétence des savoir-être évaluée à au moins 77% (7/9 sur l'échelle stanine en psychologie)
- **Au sein d'une organisation, un « Talent » est une personne qui possède la compétence (savoir-faire) correspondant au poste, l'expérience, et en plus, le savoir être idéal pour exercer au summum de son Art (du métier). Il réalise ce qui est « beau ».**
  - Cela suppose d'avoir déjà défini les compétences de savoir-être attendues pour chaque poste (profilage)
  - Et donc que l'entreprise a déjà fait évoluer son « **Référentiel des Métiers** » avec un volet de savoir-être
  - Et donc qu'elle ait déjà retenu un **Référentiel de compétences de savoir-être** (soft skills)
  - Et enfin qu'elle sache **évaluer une personnalité** sur la base de ce référentiel (outils, assessment).

# 1 QU'EST-CE QU'UN « TALENT » ? QU'EST-CE QU'UN HAUT POTENTIEL ?

- Le terme **Haut-Potentiel** a déjà été utilisé depuis les années 70 pour désigner les jeunes promotions sortant des grandes écoles...
  - Mais depuis, on a pu constater que l'acquisition d'un diplôme de grande école ne présuait en rien la capacité à réussir, mais que la réussite reposait d'abord sur les **aptitudes** à communiquer, à fédérer, à écouter ou à décider. Il s'agit donc de se baser désormais non plus sur un diplôme acquis sur des bases de QI élevé ou de grande mémoire mais bien sur des **compétences de savoir-être** (soft skills) pour **prédire une réussite dans une mission**.
  - En fait le terme « Haut Potentiels » ne veut rien dire dans ce cas, car ce que recherche une entreprise est **un résultat** et non une supposition basée sur un diplôme acquis par la mémoire, et en plus datant dans le temps...
  - Il en va de même pour le terme « Haut Potentiel Intellectuel » (HPI), censé définir une personne très intelligente (QI > 130), car un « potentiel » n'est pas une performance en soi et reste à révéler. Le terme HQI (Haut Quotient Intellectuel) semble donc plus approprié pour définir une performance intellectuelle (...même si les critères de définition de l'intelligence restent très limités et discutables).
  - La **Gestion des Talents** ne se limite donc plus à cette définition trop restreinte, mais sur des faits.

# 1 QU'EST-CE QU'UN « TALENT » ? QU'EST-CE QU'UN HAUT POTENTIEL ?

- En **Gestion des Talents**

- Un **Talent** est une personne présentant de 6 à 12 Talents sur un référentiel de 70.
- Une personne à « Fort Potentiel » présente un nombre important de « presque Talents » qu'elle peut développer facilement en **Talents** (soft skills). En général nettement supérieur à 5 sur un référentiel de 70. La **Gestion des Talents** est justement là pour l'aider concrètement et avec bienveillance à travailler sur elle pour développer ses Potentiels en Talents
- Un « **Haut Potentiel** » est un collaborateur reconnu comme légitime, présentant les compétences requises pour son poste, au moins 5 à 6 talents attendus dans son poste et un total **Talents + Potentiels** d'au moins 12.
  - L'expérience montre que les dirigeants très performants, équilibrés (surtout émotionnellement) et reconnus, présentent de 8 à 12 Talents et un total Talents + Potentiels d'au moins 18 (sur un référentiel de 70). Elle montre également que les majors de promotion des grandes écoles ayant vécu des échecs ne présentaient pas assez de talents intrinsèques et surtout une très faible Intelligence Emotionnelle (de quoi faire évoluer les critères de sélection dans les Grandes Ecoles...).

# 1 QU'EST-CE QU'UN PROFIL « ATYPIQUE » ?

- Un profil **Atypique** est une personne présentant des particularités cognitives (intellectuelles), conatives (émotionnelles), neurologiques (par exemple autisme), ou motrices (par ex. Dyspraxie) au-delà de la fourchette moyenne habituelle, c'est-à-dire des personnes Neurotypiques.
- Les principaux traits d'atypisme sont les suivants :
  - **Hypersensibles** : de 20 à 25 % de la population, en cours de développement chez l'Homme
  - **Hypercréatifs** : particularité qui se développe énormément chez l'homme depuis 8 à 10 ans
  - **Surdoués** (HPI, THPI) : attention, le fait d'être précoce ne présume en rien du futur adulte
  - **Troubles de l'attention** (TDA) : c'est en réalité une capacité très élevée à se concentrer
  - **Hyperactifs** : particularité qui se développe énormément chez l'homme depuis 10 à 12 ans
  - **Asperger** : trouble du spectre autistique sans déficience intellectuelle (Ex Albert Einstein)
  - **Dyslexiques** et autre Dys... : dont les particularités sont de plus en plus recherchées
- Chaque Atypique développe des « **Talents de compensation** », qu'il suffit de valoriser !

# ① DU HANDICAP AU « TALENT ATYPIQUE » POUR UNE VRAIE DIVERSITÉ

- Une particularité **Atypique** peut être si développée qu'elle peut représenter un handicap en matière d'insertion professionnelle. Dans ce cas, la personne a avantage à se faire reconnaître comme personne handicapée. Cette Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) lui donne alors plus facilement accès à l'emploi. Dans ce cas, l'aménagement de son poste se présente sous la forme d'une formation de l'entreprise : Direction, Managers et parfois Collaborateurs.
- Comme toute personne Atypique, la personne handicapée aura développé d'autres « **Talents de compensation** » qu'il sera bon d'identifier et de valoriser dans le poste.
- La **Gestion des Talents** est le seul processus RH permettant d'identifier et de valoriser les Talents de compensation, dans un esprit d'inclusion et de vraie **Diversité**
- Sans **Gestion des Talents** la **Diversité** n'inclut pas les « **différences** » psychiques

# ① 20 MÉCANISMES DE PERFORMANCE OU D'ALTÉRATION DE LA PERSONNALITÉ

- Forces et Faiblesses Intrinsèques

1. **Equilibre psychologique** : psychoses, névroses, psychopathologies, empreintes
2. **Maturité émotionnelle** : développement de l'intelligence émotionnelle (extrême : risques de manipulation...)
3. **Gestion du stress et de l'anxiété**, (d'angoisse) natifs, ataviques et contextuels
4. **Niveau de motivation intrinsèque**, capacité à l'engagement, le Flow et le Grid
5. **Posture mentale** : négative ou positive / constructive
6. **Forme mentale, émotionnelle ou physique** : risques d'épuisement (méthode : 3 cerveaux et neurosciences)
7. **Niveau de développement de la personnalité** : enneagramme, maturité, expériences de vie et ouverture à la vie
8. **Atypismes** : Hypersensibles, surdoués (HPI, HQI), Hypercréativité, Asperger, TDA, Hyperactivité, Dyslexiques, Dys...
9. **Talents de compensation** : profils atypiques, douance, dys... et leurs conséquences
10. **Sensibilité / Empathie**
11. **Rigidités et messages contraignants** : sois Parfait, sois Fort, fais Plaisir, fais Effort, dépêche-toi
12. **Susceptibilités et blessures psychologiques** : rejet, abandon, humiliation, trahison, injustice
13. **Ouverture au développement personnel**, à l'évolution, au changement, à la Transformation

# ① 20 MÉCANISMES DE PERFORMANCE OU D'ALTÉRATION DE LA PERSONNALITÉ

- Forces et Faiblesses Extrinsèques

1. **Adéquation entre profil du collaborateur et profil du poste** : performance forte ou dégradée, l'attractivité interne et externe en est la conséquence
2. **Adéquation entre le caractère et l'attente du poste** ou la démarche de travail : nature trop différente, profils apathiques ou amorphes, position du poste
3. **Qualité de la Relation Managériale** : aptitudes du N+1 (si pas = forte démotivation)
4. **Qualité de la Relation collaborative** et décalage de l'environnement de travail % nature
5. **Motivation intellectuelle**, sens du travail : attrait psychologique au regard du poste ou de l'entreprise
6. **Adéquation Valeurs Professionnelles** : être en accord avec les valeurs collaboratives ?
7. **Adéquation Valeurs de l'entreprise** avec ses propres valeurs (et celles du Comité de Direction)

# ① A QUOI SERT LA GESTION DES TALENTS ?

- La **Gestion des Talents** est le premier processus RH permettant de relier de manière équilibrée les 3 domaines stratégiques des Ressources Humaines :

## Efficacité, épanouissement et santé au travail

- C'est donc également autant un outil de **performance naturelle de l'organisation** et de prévention santé au travail. Il fait partie des actions de réduction des Risques Psychosociaux
- C'est l'outil d'aide à la décision RH le plus avancé en 2020, y compris pour les financiers
- L'intégralité du processus et des outils ont été développés d'après les récentes découvertes en **Neurosciences Comportementales**, en Pédagogie Moderne et en **Management Motivationnel**.

## ② AVANTAGES DE LA GESTION DES TALENTS

- C'est la seule méthode qui permette de faire s'ouvrir un collaborateur à la **relation managériale**, à la **relation collaborative**, à la **relation client**, et aux nouvelles pratiques imposées par l'évolution des marchés et des technologies.
- C'est la seule démarche qui permette aux collaborateurs de **s'ouvrir au changement** de manière profonde, durable et bienveillante.
- C'est le seul moyen d'identifier objectivement les **besoins en formation et en coaching**.
- C'est le premier **processus RH rentable** : implémenter ce processus ne coûte en moyenne que 180 euros (/an) par salarié et rapporte plus de 1500 euros simplement en matière de motivation liée à la reconnaissance (*étude Reconnaissance, Motivation et Productivité*), plus l'amélioration de son efficacité et de la qualité et de l'attractivité de l'entreprise
- Il permet d'offrir à chaque collaborateur une **évolution de carrière saine**, l'emmenant vers la **réussite**
- Il permet de développer progressivement la **Diversité** en s'ouvrant naturellement à la différence et au handicap, dans un esprit bienveillant de **valorisation de l'Humain**.

# ② ÉQUILIBRE ENTRE PRODUCTIVITÉ, ÉPANOUISSEMENT ET SANTÉ

- La **Gestion des Talents** est le seul processus RH complet et gagnant-gagnant entre l'entreprise, le salarié et le bien-être au travail
  - Amélioration naturelle de la **productivité** et de la qualité des collaborateurs par une plus forte reconnaissance des qualités du collaborateur, de son engagement personnel, d'où un fort développement des motivations intrinsèques et une forte réduction du présentéisme, ...
  - L'**épanouissement** des collaborateurs est le principal levier de bien-être au travail car les vrais besoins d'accompagnement peuvent être pris en compte
  - C'est le meilleur levier de **prévention santé** car 3 axes de risques de santé peuvent être détectés (épuisement, burn-out, relation toxique, liés au profil psychologique) et peuvent donc faire l'objet de formation ou de coaching adaptés pour les réduire de plus de 95%
  - C'est une des rares démarche RH à être **accueillie favorablement par les partenaires sociaux** car elle est « écologique » pour l'Homme et que l'amélioration des résultats financiers de l'entreprise repose avant tout sur l'adéquation objective entre poste et salarié, et sur la culture du bien-être au travail
  - C'est donc une réelle action de **prévention des risques psychosociaux** – RPS –

## ② RENTABILITÉ IMMÉDIATE DE LA GESTION DES TALENTS

- **Retour sur Investissement immédiat et lié à l'acte de reconnaissance** : prendre le temps de restituer au collaborateur son évaluation pour lui permettre de prendre conscience de ses leviers de progrès, en lui exposant l'attente du comportement / aptitudes que le poste requière, puis en reconnaissant ses Talents et ses Potentiels, pour créer une motivation intrinsèque immédiate chez lui. C'est lui prouver qu'il n'est pas un numéro !
  - Le temps passé par la RH pour la restitution est de 2H (avec préparation) + la licence du test = moins de 180 euros HT
  - Notre étude a révélé que cette démarche fait basculer le collaborateur dans une forte motivation intrinsèque résultante et vers plus d'efficacité, d'où une plus forte productivité naturelle et quasiment plus d'absentéisme. Soit un gain de plus de 1 700 € /salarié en productivité de la masse salariale, sur l'année. Donc un **gain net de productivité de 1 500 €/an /salarié**
- **Mutualisation des besoins de Formation** : la démarche permet de n'envoyer en formation que les collaborateurs ayant les bonnes aptitudes, pré-requises à une formation touchant au savoir-être : vente, management, achats... **Le gain est de 70% des formations touchant au savoir-être**
- **Ciblage précis des besoins en Coaching** : cibler avec précision les besoins en coaching permet de les rendre plus efficaces et plus courts (nombre de séances), soit **au moins 30% d'économie**
- **Attractivité et fidélisation des salariés** : cette démarche étant perçue comme une vraie reconnaissance, le dialogue peut se faire beaucoup mieux sur le sujet du vécu / ressenti du poste et permet de réduire considérablement le turnover. Donc moins de collaborateurs à remplacer, recruter, former... **environ 5% de la masse salariale**

# ③ DOMAINES D'APPLICATION DE LA GESTION DES TALENTS

- Il permet d'accompagner 8 phases RH importantes au sein de votre organisation ou de la vie économique :
  - **Recrutement** : mettre la bonne personne à la bonne place et savoir comment l'aider à s'intégrer et professionnaliser les recrutements et les accompagnements à la prise de poste
  - **Evolution et changement** : permettre au collaborateur de s'ouvrir au changement par le développement personnel ; programme de Gestion des Talents interne à l'entreprise et première vision objective de ce qu'est un collaborateur à Haut-potentiel
  - **Entretien professionnel** : évaluer l'attente d'un poste et identifier les réels besoins de formation d'un collaborateur ; comprendre finement ses besoins pour lui assurer une progression et un plan de carrière
  - **Promotion interne** : un moyen de sécuriser une promotion interne, surtout vers la position managériale
  - **Investisseurs, due diligence** : risques et opportunités d'investir sur un dirigeant ou un chef de projet
  - **Mobilité ou reclassement** : unique processus rationnel et exhaustif pour un reclassement ou une réorientation professionnelle, ou encore thérapeutique
  - **Bilan d'Orientation** Scolaire et Universitaire débouchant sur les métier les plus épanouissants pour la personne
  - **Recrutement pour les Ecoles et Universités** : test de sélection des bons profils à l'entrée, leur permettant d'améliorer considérablement leurs taux de réussite et de développer l'employabilité des promotions sortantes

# ③ PILOTAGE RH DES ENTREPRISES

- Toutes les organisations sont aujourd'hui confrontées à :
  - **La nécessité de s'adapter à leur environnement** : marché, exigence des clients...
  - **La nécessité impérieuse d'être plus attractif que leurs concurrents**
  - **La nécessité de faire progresser leurs équipes** dans la direction qu'elle a retenue comme stratégique : orientation client, qualité, simplicité...
- La Gestion des Talents permet donc de définir ce que l'entreprise attend d'un collaborateur dans son poste. Elle fait également évoluer ses critères au fil de l'eau pour **inviter ses équipes à progresser** dans leurs comportements et leurs types de motivation.
- C'est pourquoi la Gestion des Talents est reconnu comme étant **le processus le plus efficace** pour **piloter le changement** des organisations
  - Processus qualité, digitalisation, ouverture client...

# 4 LE PROCESSUS DE GESTION DES TALENTS

- Trois processus sont adaptés à chaque grandes situations :
  - **Recrutement** : de 10 mn de debriefing au décideur et 10 mn à chaque candidat en short liste, à une journée pour les dirigeants, incluant des mises en situation et des résolutions de cas
    - Pour 80 % des postes, afin de faire la différence entre les candidats annonçant les mêmes compétences
    - Pour 12 % des postes, principalement pour les managers et la relation client, imposant des mises en situation révélatrices
    - Pour 8 % des postes de dirigeants, imposant un assessment plus poussé et des mises en situation révélatrice des réelles aptitudes non mesurables par la psychométrie, soit une journée d'assessment
  - **Evolution de carrière, promotion** : 1.5 H de restitution débouchant sur un plan d'actions
  - **Mobilité et orientation professionnelle** : 3 H de restitution débouchant sur un ou deux projets professionnels
- Bien entendu un processus court de restitution permet de réduire encore son coût 19

# 5 RÉFÉRENTIEL DES COMPÉTENCES DE SAVOIR-ÊTRE – *SOFT SKILLS*

- Ce référentiel est composé de 70 soft skills, en permanence mis à jour avec le référentiel de la Commission Européenne, auquel nous contribuons par nos apports. Chaque poste peut être décrit / profilé à partir de ces 63 compétences de savoir-être (aptitudes) évaluables par des tests de personnalité (et qui sont aussi les leviers de prévention santé), et de 7 aptitudes qui sont évaluables par des mises en situation (Assessment Center).

1. <b>Ambition</b>	19. <b>Confiance en Soi (S7-8)</b>	37. <b>Esprit de décision</b>	55. <b>Persévérance</b>
2. <b>Anticipation</b>	20. <b>Conscience de l'envir. Prof &amp; Soc</b>	38. <b>Evaluer, juger</b>	56. <b>Persuasion</b>
3. <b>Apprentissage</b>	21. <b>Conscience de l'organisation</b>	39. <b>Expertise, Analyse</b>	57. <b>Planification</b>
4. <b>Ascendance</b>	22. <b>Conscience de la direction</b>	40. <b>Flexibilité</b>	58. <b>Présenter (aptitudes à)</b>
5. <b>Analyse des problèmes</b>	23. <b>Contrôle, contrôler</b>	41. <b>Gestion des conflits</b>	59. <b>Promouvoir</b>
6. <b>Aptitudes orales</b>	24. <b>Cohérence</b>	42. <b>Gestion du stress</b>	60. <b>Recherche de la qualité</b>
7. <b>Aptitudes rédactionnelles</b>	25. <b>Contrôle de l'avancement</b>	43. <b>Indépendance</b>	61. <b>Relation d'aide, faciliter</b>
8. <b>Aptitude à la Conscience politi.</b>	26. <b>Courage (S7-8)</b>	44. <b>Innovation</b>	62. <b>Réseau de relations</b>
9. <b>Aptitude au Dév. Personnel</b>	27. <b>Créativité</b>	45. <b>Intuition</b>	63. <b>Responsabilité</b>
10. <b>Aptitude à l'intégrité</b>	28. <b>Déléguer</b>	46. <b>Leadership individuel</b>	64. <b>Sens du détail</b>
11. <b>Aptitude à la perspicacité</b>	29. <b>Développer les collaborateurs</b>	47. <b>Leadership de groupe</b>	65. <b>Sensibilité aux autres</b>
12. <b>Assertivité</b>	30. <b>Diplomatie</b>	48. <b>Négociateur</b>	66. <b>Sociabilité</b>
13. <b>Attitude</b>	31. <b>Discipline</b>	49. <b>Organisation</b>	67. <b>Souplesse du comportement</b>
14. <b>Audace</b>	32. <b>Écoute</b>	50. <b>Orientation résultat</b>	68. <b>Synthèse</b>
15. <b>Adaptabilité</b>	33. <b>Énergie, Dynamisme</b>	51. <b>Orientation client</b>	69. <b>Valeurs collaboratives</b>
16. <b>Coacher, accompagner</b>	34. <b>Esprit de collaboration</b>	52. <b>Ouverture à l'autre</b>	70. <b>Vision</b>
17. <b>Combativité</b>	35. <b>Esprit d'entreprise</b>	53. <b>Pédagogie</b>	
18. <b>Commercial</b>	36. <b>Esprit d'initiative</b>	54. <b>Performance (orientat. vers)</b>	

# ⑥ RÉFÉRENTIEL DE PERSONNALITÉ DeSI

- Chaque **trait de personnalité** est évalué grâce à une suite de tests interactifs et complémentaires : voir gamme des tests
- La personnalité est évaluée en 36 traits, répartis en 7 familles de « moteurs »
  - **Emotionnel** : Estime de soi, Sensibilité, Résistance au stress, Déréalisation, Besoin de soutien
  - **Motivationnel** : Besoin de considération, Besoin de nouveauté, Courage, Ambition
  - **Sociabilité** : Conformisme, Extraversion, Serviabilité, Ouverture à l'autre, Empathie, Sociabilité
  - **Influence** : Domination, Ascendance, Énergie, Confrontation, Persévérance
  - **Leadership** : Décision rapide, Autonomie, Responsabilité
  - **Organisation** : Efficacité, Structure, Pragmatisme
  - **Altérations** : Rigidités, Susceptibilités, Cohérence (11 critères au total, à l'origine de l'épuisement, du burnout, de la dépression, ainsi que facilitant certains accidents cardiaques ou AVC..., mais aussi des leviers vers l'efficacité et l'épanouissement)
- La **Gestion des Talents** est donc également un outil de **prévention santé** !

# ⑥ PROFILAGE DU POSTE

- Une méthode de **profilage du poste** est alors nécessaire pour formaliser un référentiel de savoir-être attendu par le poste et en tenant compte de la politique de l'entreprise
- Vous créez ainsi votre propre référentiel des métiers propre à votre entreprise
- Exemple : Commercial B2B BTP



PROFIL DE SAVOIR-ETRE	POSTE
Commercial	78%
Négociation	78%
Orientation client	78%
Promouvoir	67%
Écoute	89%
Sociabilité	67%
Sensibilité aux autres	78%
Leadership individuel	78%
Leadership de groupe	78%
Persuasion	67%
Gestion du stress	56%
Assertivité	67%
Evaluer, juger	67%
Vision	78%
Conscience de la direction	67%
Conscience de l'organisation	56%
Esprit d'initiative	78%
Recherche de la qualité	89%
Contrôle de l'avancement	67%
Déférence (respect N+1)	67%

Ici un exemple de poste profilé à partir de 20 critères de savoir-être

Seuils :

> à 66% forte aptitude

> à 77% Talent

Cela met l'accent auprès du collaborateur pour qu'il travaille son écoute et reste également concentré sur la **Qualité**

# ⑥ TESTS DE PERSONNALITÉ DeSI

- Le **Système Expert DeSI** (*Development Systemic Inventory*) est la première suite de tests psychométriques interactifs. Cette **innovation** regroupe des séries de tests de personnalité adaptés au monde du travail et à tout profil Atypique, y compris aux personnes handicapées psychiques.
  - Ce système expert utilise un référentiel de 70 compétences de savoir-être (soft skills) et analyse la personnalité selon 150 critères. Il a été conçu en cohérence avec le référentiel Européen des « Hard & Soft Skills », que Aloreem contribue à mettre à jour, en conformité avec les dernières découvertes en Neurosciences comportementales, l'évolution de l'Homme et de ses besoins fondamentaux.
  - Il est associé à une méthode de profilage des postes selon ces 70 compétences et possède une fonction de comparaison entre le profil attendu par le poste et celui du candidat (ou occupant du poste).
- La gamme DeSI se compose principalement de 3 suites de tests :
  - **DeSI-S2** : suite de 2 tests complémentaires évaluant les axes comportementaux, les Talents et Potentiels d'un collaborateur ou candidat
  - **DeSI-S7** : suite de 7 tests complémentaires couvrant la suite S2, plus les leviers de développement personnel et de prévention santé
  - **SeDI-S8** : suite de 8 tests complémentaires couvrant la suite S7, plus les secteurs d'activité et environnements les plus propices, soit une évaluation de 150 données sur la personnalité

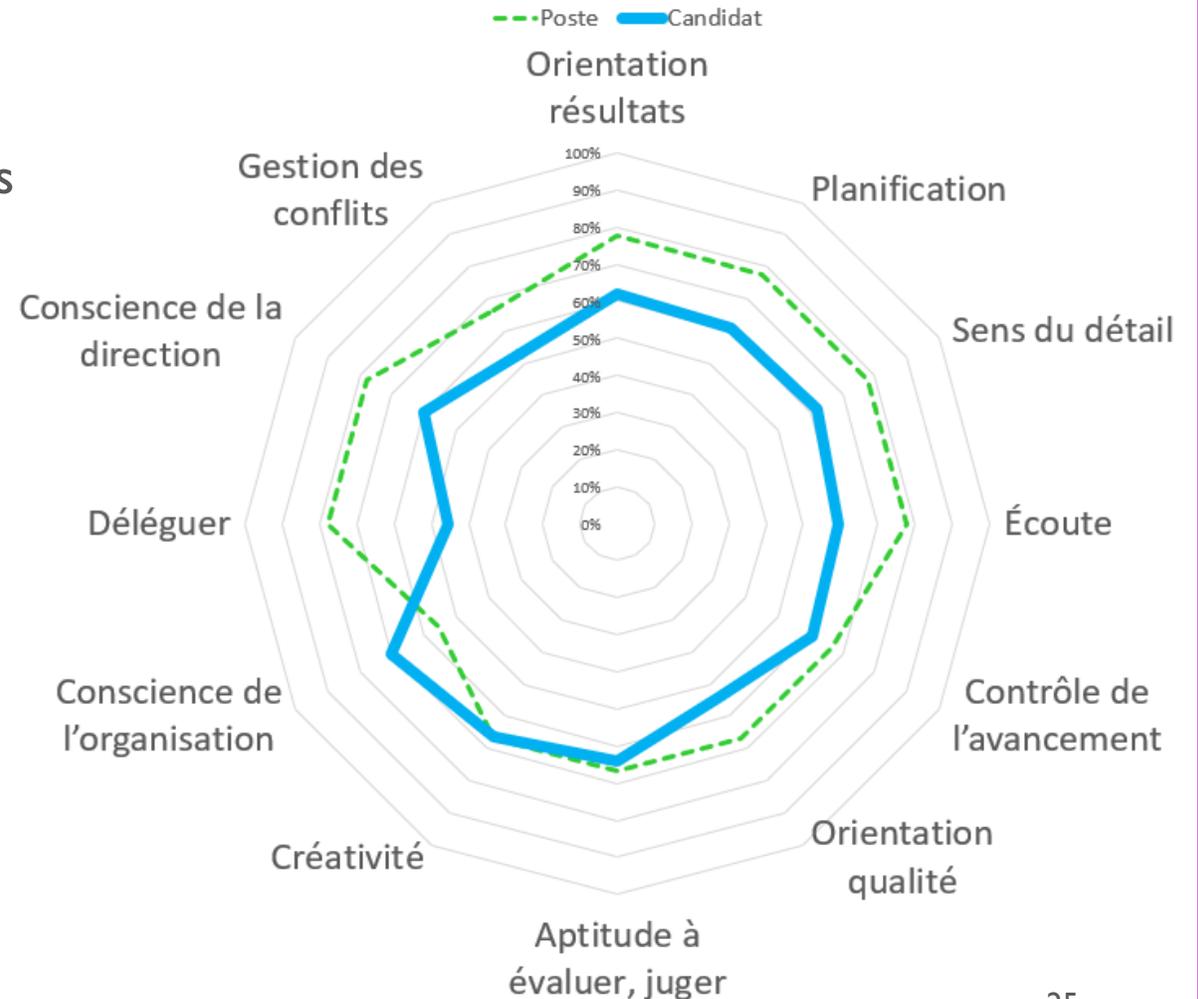
# ⑥ TRADUCTION DE LA PERSONNALITÉ EN POTENTIELS ET TALENTS – SOFT SKILLS

- Un algorithme très subtil permet ensuite de traduire l'ensemble des **35 critères de la personnalité** en **70 critères de Talents, Potentiels, 19 leviers de développement personnel, 10 mécanismes d'altération de la personnalité** et même risques de santé.
- La restitution s'appuie alors sur des données factuelles qui sont la base de l'échange avec le collaborateur (ou candidat)
- Le résultat permet également de coconstruire un plan de progrès : formation, coaching...

PROFIL COMPORTEMENTAL <span style="float: right;">△</span>					
Ascendance Sociale :	3.8				
Ouverture Sociale :	1				
<b>VOUS AVEZ UN PROFIL SOCIAL : ANALYSANT</b>					
Ascendance Réelle :	4.2				
Ouverture Réelle :	4				-3
<b>VOUS AVEZ UN PROFIL REEL : ANALYSANT</b> <span style="float: right;">-3.4</span>					
PROFIL DE SAVOIR-ETRE	POSTE	CANDIDAT	ECART		△
Commercial	78%	40%	-38%	✗	-38%
Négociation	78%	72%	-6%	▬	
Orientation client	78%	53%	-25%	✗	-25%
Promouvoir	67%	24%	-43%	✗	-43%
Écoute	89%	91%	2%	✓	
Sociabilité	67%	42%	-25%	✗	-25%
Sensibilité aux autres	78%	91%	13%	✓	
Leadership individuel	78%	63%	-15%	▬	
Leadership de groupe	78%	46%	-32%	✗	-32%
Persuasion	67%	48%	-18%	▬	
Gestion du stress	56%	19%	-36%	✗	-36%
Assertivité	67%	49%	-18%	▬	
Evaluer, juger	67%	46%	-21%	▬	-21%
Vision	78%	54%	-24%	▬	-24%
Conscience de la direction	67%	66%	-1%	✓	
Conscience de l'organisation	56%	60%	4%	✓	
Esprit d'initiative	78%	50%	-28%	✗	-28%
Recherche de la qualité	89%	74%	-15%	▬	
Contrôle de l'avancement	67%	81%	14%	✓	
Déférence (respect N+1)	67%	44%	-23%	▬	-23%
<b>Indice d'opportunité :</b>		<b>27</b>	<b>Indice de risque :</b>		<b>293</b>

# ⑥ MÉTHODES DE RESTITUTION

- La **méthode de restitution** permet de mettre l'interlocuteur à l'épreuve et de valider avec lui certaines aptitudes et d'autres par la simple réaction lors des échanges
- Elle permet de **prendre conscience** des éventuels écarts entre l'attendu du poste et le profil du candidat (ou occupant) : graphique de superposition (ci-contre)
- Elle est bienveillante et constructive
- Les informations échangées sont bien entendu totalement confidentielles
- **Elle débouche sur un éventuel plan d'action** : formation, développement personnel, entraînement...





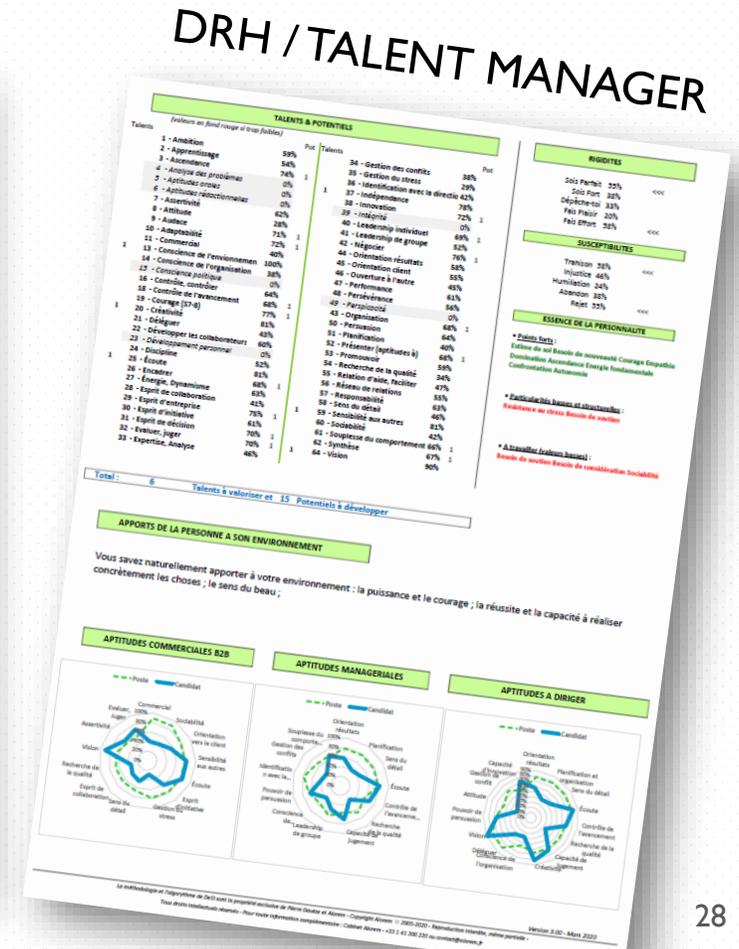
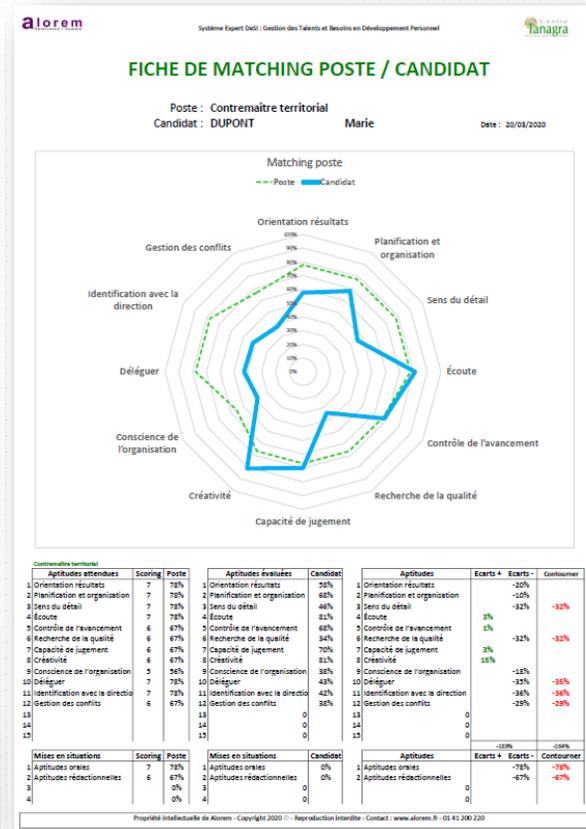
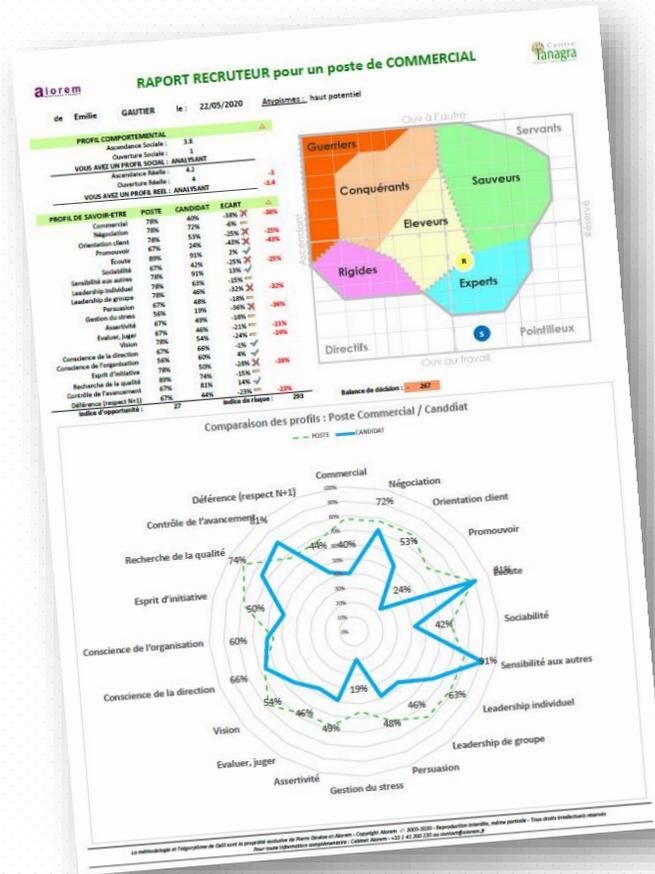
# ⑥ MÉTHODES D'ÉVALUATION PENDANT LA RESTITUTION : ASSESSMENT CENTER



- Des **mises en situation** permettent d'évaluer les aptitudes non mesurables par les tests de personnalité, comme par exemple les aptitudes orales ou écrites, ou encore l'ouverture au développement personnel
- Des **études de cas** peuvent compléter ces mises en situation pour évaluer l'aptitude à analyser les problèmes ou la perspicacité pour les résoudre... (poste à forts enjeux)
- **L'assessment** peut être complété pour évaluer des savoir-faire liés à votre métier : industrie de l'automobile (sens intuitif...), démarche pédagogique, programmation, connaissance de excel...

# ⑥ RAPPORTS SPÉCIFIQUES

- Certains rapports synthétisent les données afin d'atteindre de manière synthétique des objectifs différents :
  - RECRUTEUR
  - DEVELOPPEUR
  - DRH / TALENT MANAGER



# 7 MISE EN ŒUVRE DE LA GESTION DES TALENTS

- Ce processus peut être intégré au sein de votre organisation en fonction de sa taille et de votre métier :
  - **Externalisation** de vos recrutements ou vos assessments
  - **Soutien** à vos phases importantes de recrutement, d'entretiens professionnels et de vos promotions internes
  - **Formation et certification de vos équipes RH** pour la maîtrise de vos processus d'évaluation ou d'assessment, ainsi que de l'évolution de votre référentiel vers la dimension du savoir-être
    - Spécialisation pour les techniques de recrutement
    - Spécialisation pour les profils atypiques ou les domaines du handicap
    - Spécialisation pour le domaine de l'orientation professionnelle

# 7 MISE EN ŒUVRE DE LA GESTION DES TALENTS

- **Des solutions digitales** sont déjà offertes aux organisations pour gérer les données d'assessment : compétences de savoir-faire (hard skills), compétences de savoir-être (soft skills), expérience...
- Ces solutions permettent également de **mutualiser les besoins de formation et d'accompagnement**, et d'aider les managers à déployer l'efficacité de leurs équipes de manière beaucoup plus dynamique



# 7 ASSISTANCE

- Un service d'**ingénierie de l'assessment** permet de soutenir les équipes RH en charge des évaluations
- Même si votre équipe est formée, elle peut être **assistée** pour réaliser les évaluations les plus délicates, ou celles présentant un enjeu stratégique important
- Les coachs en entreprise, peuvent être **assistés et supervisés** face aux cas les plus difficiles
- Dans les cas de **handicaps psychiques** (par exemple l'Autisme Asperger, une très grande hypersensibilité...), le formateur aide l'entreprise à prendre ses décisions les plus délicates de recrutement, de mobilité ou de reclassement



## **CONTACT**

01 41 200 220 & [contact@alorem.fr](mailto:contact@alorem.fr)

[www.alorem.fr](http://www.alorem.fr)