



Optimisez vos recrutements grâce à l'**ANALYSE PRÉDICTIVE** des potentiels

#EBOOK

© 2022 | centraltest.fr



INTRODUCTION	03
1. Les nouveaux enjeux RH face à la transformation des métiers	04
2. En quoi l'analyse prédictive va-t-elle révolutionner vos décisions RH ?	07
2.1. Qu'est-ce que l'analyse prédictive ?	10
2.2. Où est la place du recruteur dans cette nouvelle équation ?	12
2.3. Quels sont les avantages d'utiliser l'analyse prédictive en RH ?	13
3. Comment prédire la réussite dans un poste aujourd'hui ?	14
3.1. La compétence comme critère de réussite	16
3.2. Les composantes d'une compétence transversale	17
4. Le modèle prédictif de Central Test	18
5. L'analyse prédictive dans la pratique	19
Le recrutement prédictif en 5 étapes simples	20
CONCLUSION	26

Sommaire



Introduction

Face à des défis humains et technologiques complexes - hybridation des métiers, pénurie des talents, déficit des compétences - la capacité d'anticipation en RH est cruciale.

Prédire les comportements, les capacités d'apprentissage et de développement des candidats dès le recrutement s'avère essentiel pour toute entreprise.

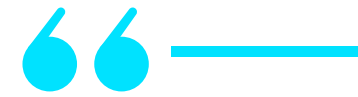
Un recrutement n'est jamais sans risque : il n'y a rien de pire, après avoir déniché le candidat "idéal", que de se rendre compte d'avoir recruté le mauvais profil.

Pour réduire les risques liés aux décisions de recrutement, les entreprises commencent à s'intéresser de plus en plus aux outils d'analyse des données en ressources humaines. Car une prise de décision, objective et fiable, est d'abord basée sur la qualité des informations dont nous disposons.

Avec les données, on passe du recrutement empirique au recrutement stratégique.

Des études ont d'ailleurs révélé que les responsables RH des entreprises ne réembaucheraient que 61 % de leurs récentes recrues.¹

Les entreprises ont donc tout intérêt à baser leurs prises de décision sur la puissance des algorithmes en utilisant les données comportementales des individus afin d'anticiper avec une forte probabilité leur réussite dans un poste.



*Les responsables RH des entreprises ne réembaucheraient que **61 %** de leurs récentes recrues.*

Les modèles prédictifs basés sur une analyse de données fiables se révèlent de précieux outils pour "prévenir plutôt que guérir".

Le recrutement prédictif combine la science psychométrique, les données issues des évaluations, et le pouvoir de l'intelligence artificielle afin de déterminer les aptitudes, les comportements et le potentiel de réussite de vos candidats et employés.

Cet ebook explore l'efficacité des outils d'analyse prédictive en recrutement en détaillant ses concepts et ses usages clés.

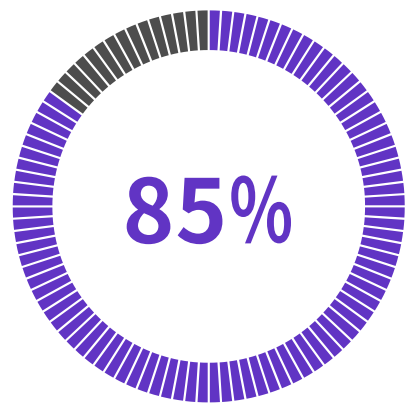
Il vous aide à comprendre les avantages du recrutement prédictif dans la prise de décision et vous offre des pistes concrètes pour assurer la transition vers une évaluation de l'humain en phase avec les réalités actuelles et futures.

¹ Etude IBM, The secret to reducing hiring mistakes, 2014



01.

Les nouveaux enjeux RH face à la transformation des métiers

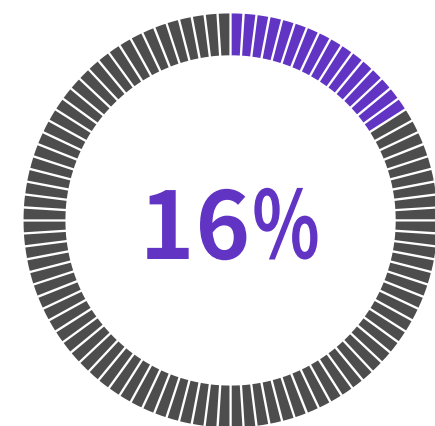
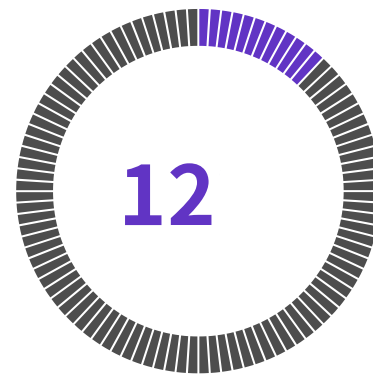


des métiers de 2030 n'existent pas encore aujourd'hui.

"The next era of human-machine partnerships" Dell de l'Institut pour le Futur - 2017

La durée de vie d'une compétence digitale se limite aujourd'hui à 12 ou 18 mois.

"The next era of human-machine partnerships" Dell de l'Institut pour le Futur - 2017

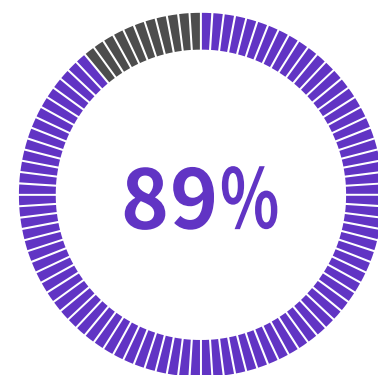


L'expérience professionnelle passée prédit seulement 16% de la performance au travail.

"The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology"- Schmidt and Hunter, 2016

89% des échecs en recrutement seraient liés à des problèmes de compétences comportementales.

"Hiring for attitude"- Mark Murphy, Institute Leadership IQ, 2012




L'hybridation des métiers et des compétences et la digitalisation du travail ont ébranlé les repères des responsables RH qui se trouvent souvent démunis face aux nouvelles réalités.

Les études le soulèvent : ils seraient 71 %, encore en 2022, à éprouver des difficultés de recrutement dues à une inadéquation des profils, notamment sur l'évaluation des compétences.

On assiste au phénomène du serpent qui se mord la queue : les RH ont des difficultés à recruter sur la base des compétences comportementales, qui sont pourtant la cause majeure des échecs de recrutement.

Une évaluation davantage centrée sur la personne plutôt que sur le métier, via l'analyse des compétences comportementales, semble être une solution cohérente avec le monde du travail d'aujourd'hui.





*Un modèle prédictif bien construit augmenterait de **25%** les chances de faire « le bon choix » en recrutement.*

Deux défis se présentent aux professionnels des RH :

- 1.** Mieux appréhender les données pour analyser ces compétences comportementales, qui deviennent centrales dans l'exercice de leurs fonctions. Ils doivent s'approprier l'analyse des compétences et en faire un allié de taille pour redonner du sens aux missions de recrutement et de gestion des talents.
- 2.** S'ouvrir à l'analyse prédictive afin de se mettre au diapason des nouvelles réalités professionnelles. Il s'agit en fait d'un faux défi puisqu'en réalité, la donnée a déjà porté ses fruits pour accompagner les RH via des modèles d'analyse des compétences. Il a d'ailleurs été démontré qu'un modèle prédictif bien construit augmenterait de 25% les chances de faire « le bon choix » en recrutement.³

³ Harvard Business Review - In Hiring, Algorithms Beat Instinct - 2014

02.

En quoi l'analyse prédictive va-t-elle révolutionner vos décisions RH ?





Les informations collectées de façon traditionnelle dans le cadre d'un recrutement - études, expériences passées, prise de références et interactions lors des entretiens - ne sont pas suffisantes pour donner une indication solide de la réussite future dans un poste.

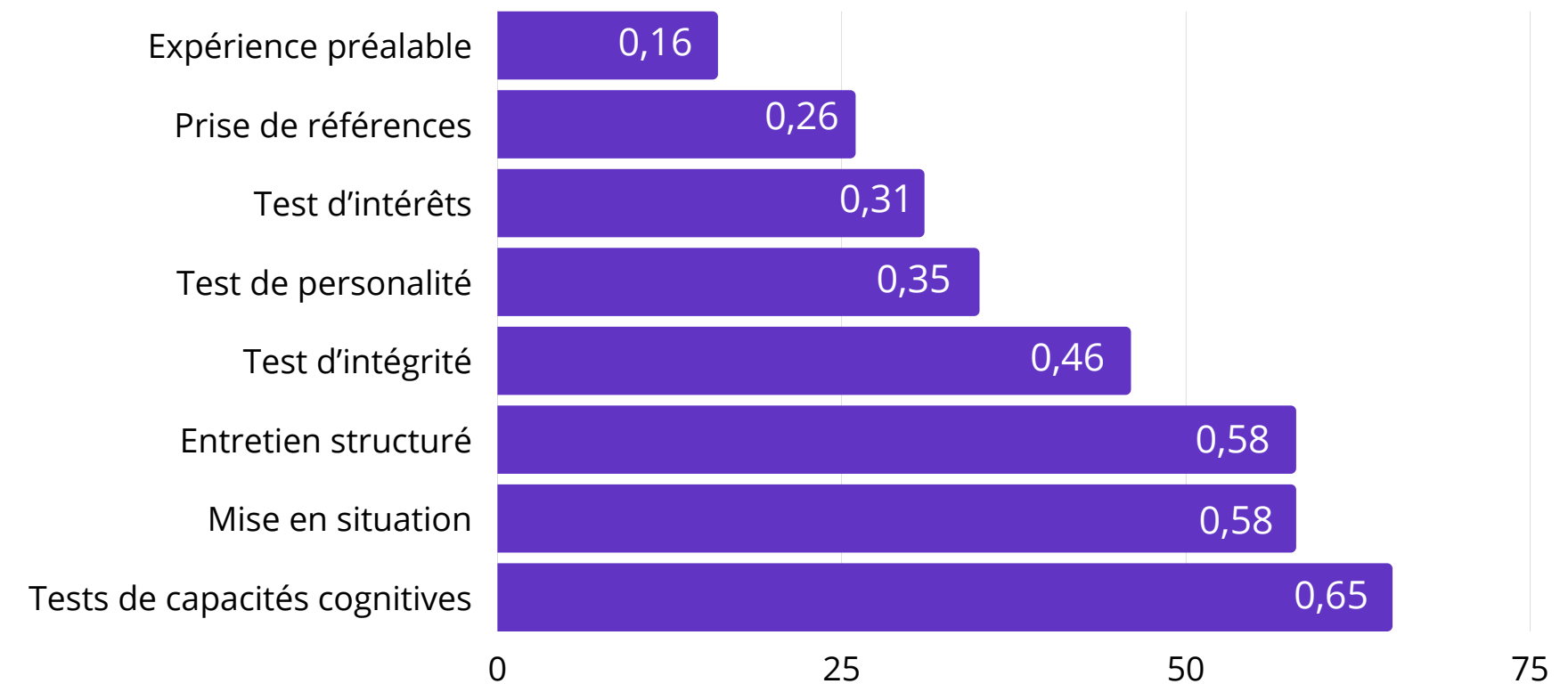
Si le comportement passé prédit le comportement futur, ceci n'est pas le cas pour l'expérience préalable à l'embauche.

L'étude de référence sur la validité prédictive des méthodes de recrutement de Schmidt & Hunter a démontré que **l'expérience professionnelle ne permet de prédire que 16% de la performance future.**⁴

L'étude montre que lorsque des personnes ont effectué des tâches similaires, occupé des postes similaires ou dans des secteurs pertinents par rapport à leurs attributions actuelles, cela ne se traduit nullement par de meilleures performances.

Malgré cela, un grand nombre d'entreprises ont encore tendance à s'appuyer sur l'expérience professionnelle en tant que critère essentiel de sélection. Et tout cela pour la simple raison : l'expérience est plus facile à évaluer.

La même étude a mis en évidence les valeurs prédictives de plusieurs méthodes de sélection selon les critères de performance.



Coefficient de corrélation - Critères de validité de la performance de 0 (prédiction faible) à 1 (prédiction forte)

⁴ The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology- Schmidt and Hunter, 2016



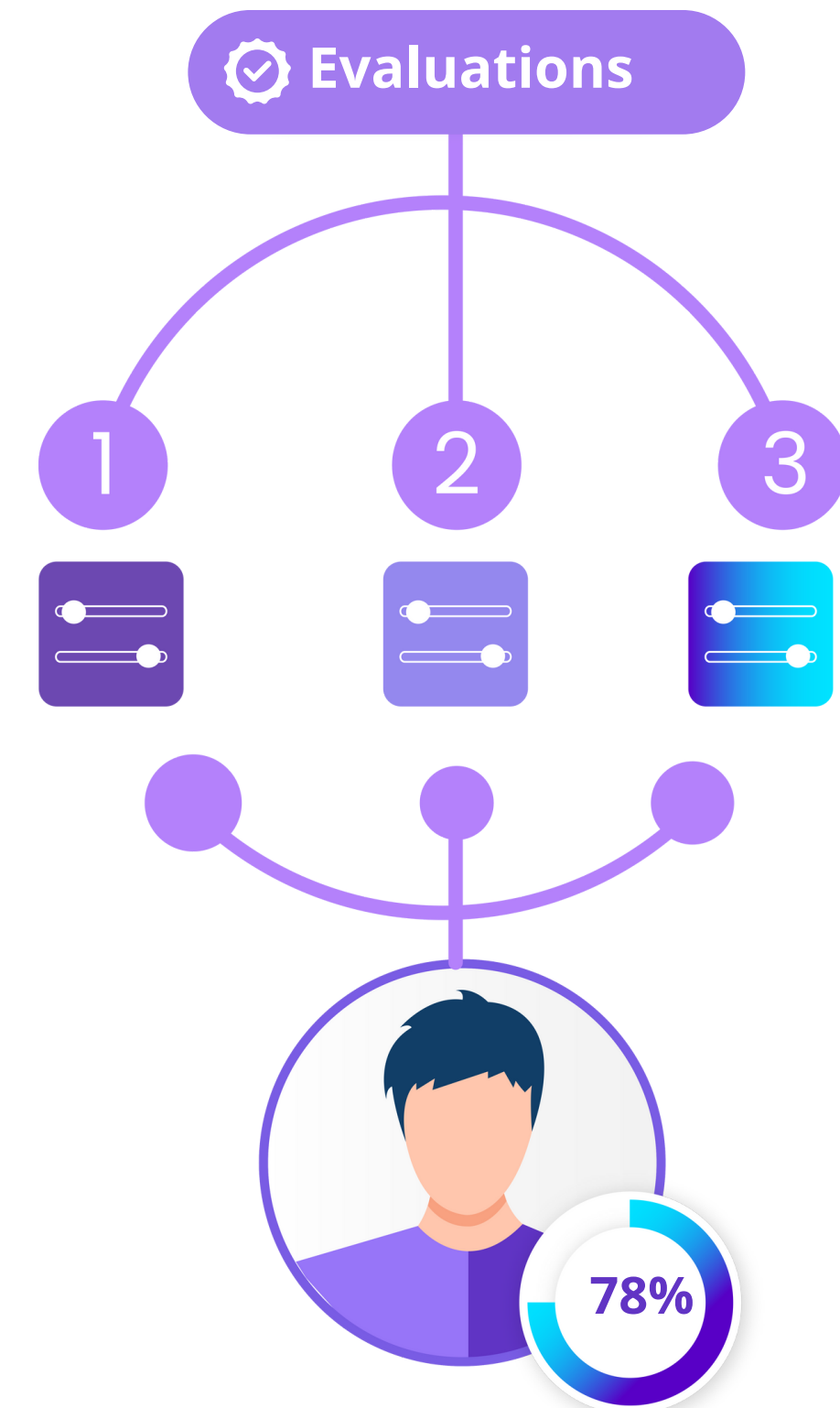
Et l'étude va encore plus loin en mettant en avant la corrélation avec la performance quand plusieurs méthodes sont utilisées conjointement.

Par exemple, **la combinaison des capacités cognitives et de la personnalité permet de prédire les performances futures avec une fidélité de 78 %.**⁵

L'évaluation multicritère semble donc le meilleur indicateur pour mieux déterminer la capacité d'un candidat à occuper un poste avec succès.

Une bonne analyse prédictive doit prendre en compte des données fiables issues de multiples sources, comme l'évaluation comportementale, les analyses de terrain, les référentiels standard des compétences et des métiers.

Cette analyse permet d'accéder à un niveau supérieur d'information qui passe généralement inaperçu en fournissant ainsi aux RH des outils « clés en main », faciles à interpréter, qui augmentent les chances d'identifier avec davantage de précision la réussite dans un poste.



La combinaison des capacités cognitives et de la personnalité permet de prédire les performances futures avec une fidélité de 78% !



2.1 Qu'est-ce que l'analyse prédictive ?

L'analyse prédictive fait aujourd'hui partie de notre quotidien. Que ce soit Google qui termine nos phrases dans son moteur de recherche, Netflix qui nous suggère les films à regarder, ou bien les publications sur nos réseaux sociaux préférés, les algorithmes d'analyse prédictive s'immiscent dans nos vies sans que nous nous en rendions compte, modifiant considérablement nos habitudes.

Dans les ressources humaines, **l'analyse prédictive** transforme déjà les processus d'acquisition et de management des talents.

En tant qu'application de l'intelligence artificielle, elle **permet d'utiliser la puissance des données pour anticiper les comportements des candidats / employés et prédire leurs performances futures.**

Le recrutement prédictif consiste à analyser, grâce à des algorithmes complexes, un grand volume de données afin d'anticiper les comportements des candidats et employés, diminuer les risques d'une mauvaise embauche, prévoir l'évolution des compétences, améliorer l'engagement, prévenir les départs.

Si la prise de décision humaine comporte une part d'intuition, l'analyse prédictive des données en est à l'opposé puisqu'elle se fait essentiellement de façon logique. Il s'agit d'objectiver le plus possible l'information produite afin de sécuriser au maximum la décision, sur des informations exhaustives, qui échapperaient au cerveau humain.

C'est donc un mariage de raison entre l'intelligence artificielle (IA) et l'intelligence humaine (IH).

L'IA analyse et l'humain constate et décide.



Ce qui compte ne peut pas toujours être compté, et ce qui peut être compté ne compte pas forcément.

(Einstein)

Une analyse prédictive efficace et fiable, doit satisfaire deux conditions :

- **être construite sur des données de qualité, pertinentes et récentes ;**
- **disposer de techniques statistiques avancées et des algorithmes puissants capables de traiter et analyser un gros volume de données.**

Dans la pratique, le recrutement prédictif passe tout d'abord par l'identification en amont des critères de succès clés comme les compétences comportementales, les soft-skills, le niveau de motivation, ainsi que la collecte des données relatives aux performances des personnes occupant les postes similaires. Ces dernières peuvent être basées sur des référentiels des compétences et des métiers prenant en compte des milliers des données mondialement reconnues.

Le but de cette collecte des données est d'établir des modèles prédictifs fiables qui peuvent être ajustables en fonction des besoins des entreprises afin d'identifier avec une très forte probabilité les profils qui se rapprochent le plus des critères de réussite identifiés en amont.



En quoi l'analyse prédictive va-t-elle révolutionner vos décisions RH ?

2.2 Où est la place du recruteur dans cette nouvelle équation ?



L'équation est simple : analyse prédictive + recruteur = meilleure décision

L'objectif de l'analyse prédictive n'est pas de remplacer les acteurs des RH, mais de les accompagner et les aider dans leurs prises de décision.

L'analyse prédictive est un outil de travail, au service des RH.

Elle accomplit des actions plus fines, plus rapides, plus complexes et moins biaisées que l'humain. Elle traite et fournit des informations fiables et objectives dont se sert le professionnel des RH pour accomplir ses missions avec plus d'efficacité. Le professionnel des RH n'arrête pas de penser pour autant. Il doit considérer les données analysées et prendre les décisions qui s'imposent. Seulement, ses décisions ne seront que meilleures. Il garde aussi la dimension relationnelle propre à son métier : les ressources « humaines ».

L'analyse prédictive, comparable à une machine, ne peut pas endosser ce rôle socio-émotionnel ; elle ne peut pas expliquer une décision avec tact, user habilement d'influence dans les négociations, accompagner un humain avec bienveillance, gérer adroitement les situations conflictuelles, déployer une communication adaptée aux différentes personnes de l'organisation, etc.





2.3 Quels sont les avantages d'utiliser l'analyse prédictive en RH ?

Les professionnels des RH qui recourent à ce niveau d'analyse constatent que leurs processus d'acquisition et de management des talents s'allègent en temps et en tâches en plus de gagner en performance.

Plus concrètement, ils observent que l'analyse prédictive leur permet une :

- **Réduction des délais de sélection** et du nombre de candidats retenus, grâce à des critères mieux affinés ;
- **Réduction des discriminations à l'embauche**, puisque l'objectivation des données prend le pas sur le jugement personnel ;
- **Augmentation de la qualité des candidats vus en entretien**, par la sélection de meilleurs profils et l'ouverture vers des profils atypiques ;
- **Meilleure anticipation des risques d'embauche et de rétention**, en affinant les profils, leurs besoins et leurs adéquations avec ceux de l'entreprise ;
- **Augmentation de la performance des nouveaux recrutés**, par la qualité des informations permettant une meilleure intégration ;
- **Diminution du turnover**, par le choix de candidats en phase avec les réalités du poste et la culture de l'entreprise, et la considération des facteurs de motivation ;
- **Gestion prévisionnelle des emplois et compétences plus pertinente** et ciblée, en pointant les compétences pouvant être développées, la marge de progrès attendue et le moyen d'y parvenir selon le salarié ;
- **Détection plus large et prévention plus précoce des risques psycho-sociaux** (RPS), par une analyse aiguisée des facteurs de risques.





03.

**Comment prédire la réussite dans
un poste aujourd'hui ?**



Comment prédire la réussite dans un poste aujourd'hui ?

14

On observe que la plupart des entreprises disposent encore trop souvent de référentiels de compétences fermés, basés sur une analyse métier, centrée autour des rôles et comportements d'un groupe réduit de personnes.

D'un autre côté, les compétences techniques, trop vite désuètes, ne permettent plus de faire face aux défis d'aujourd'hui, ni de prédire la réussite dans un poste.

Aujourd'hui, on a besoin de savoir également si le candidat sera capable de désapprendre la compétence technique et d'en apprendre une autre, s'il sera proactif pour se mettre à jour, s'il sera capable de transférer rapidement ses nouveaux acquis dans ses missions et s'il saura s'adapter à la culture d'entreprise afin de garantir son engagement.

Il est donc nécessaire pour les professionnels des RH d'aborder autrement la compétence, en la considérant dans une dimension plus large et polyvalente.

Révélees ces dernières années, les compétences transversales se sont naturellement imposées comme la solution aux difficultés de recrutement, en plus de se présenter comme l'élément prédictif de la réussite dans un poste aujourd'hui.





3.1 La compétence comme critère de réussite

Les nouveaux modèles prédictifs, qui combinent l'intelligence artificielle et l'analyse de données comportementales, ont identifié les critères de réussite de chaque métier/fonction. Les critères de réussite, ce sont les compétences. Les modèles distinguent ensuite les individus qui se rapprochent le plus de ces critères de réussite, tout en mettant en relief leurs axes de progrès.

Une compétence transversale se démarque des savoirs-faire traditionnels associés aux compétences techniques.

Avec la compétence transversale, nous sommes sur des savoir-être, des savoir-penser et des savoir-agir inhérents à la personne qui, lorsque bien maîtrisés, lui permettent de répondre efficacement aux exigences et aux défis du quotidien.

La transversalité de la compétence prend tout son sens dans la capacité de la personne à mobiliser correctement et à utiliser au bon moment une compétence, et surtout, à savoir la réinvestir dans différentes situations de sa vie personnelle et professionnelle.

Cette compétence est aussi fonctionnelle et plurivalente. Elle a une composition universelle et est ainsi valorisable dans différents métiers et valable pour tous secteurs d'activité.

Peu impactée par l'évolution trop rapide des compétences techniques, décrochées des emplois et formations, généralisables à tous, facile à interpréter, la compétence transversale est en plus perfectible et tend à être durable dans le temps.

La compétence transversale est « une compétence générique, liée à des savoirs de base ou des compétences comportementales, cognitives ou organisationnelles, et mobilisable dans diverses situations professionnelles ».⁶

Quatre caractéristiques en font une compétence par excellence :

- 1 DYNAMIQUE**
elle mobilise différents savoirs de l'individu dans sa mise en action.
- 2 ÉVOLUTIVE**
elle est en construction permanente et se perfectionne tout au long de la vie.
- 3 RESPONSABILISANTE**
elle place l'individu au cœur de son propre développement.
- 4 ÉVALUABLE**
on peut la mesurer et déterminer une marge de progrès.



3.2 Les composantes d'une compétence transversale

Pour faire un usage complet de la compétence transversale, il ne faut pas s'arrêter à sa définition, mais comprendre ce qui la constitue fondamentalement. C'est de cette façon que le professionnel des RH aura plus de pouvoir pour bien recruter et gérer ses talents. Il pourra, notamment, savoir pourquoi une personne maîtrise ou non telle compétence. Il pourra aussi mieux cibler les actions de formation à déployer en sachant sur quel élément insister pour perfectionner telle compétence chez tel salarié. La compétence transversale est constituée de cinq composantes. A leur façon, elles impactent autant la manière dont sera mobilisée la compétence, sa maîtrise et son potentiel de développement. On retrouve :

LA PERSONNALITÉ

Il s'agit des traits de caractère de la personne qui expliquent son mode de fonctionnement et ses préférences. La personnalité permet de voir la facilité et l'aisance naturelle de la personne à déployer une compétence. Plus la personne possède les traits impliqués dans une compétence, plus elle va être capable de la mobiliser facilement et de l'utiliser efficacement.

A contrario, la personne devra mettre en place des comportements qui lui sont peu naturels et devra faire preuve d'une sur-adaptation pour atteindre le niveau d'exigence requis par la compétence, en agissant différemment de ce qu'elle est habituellement. A défaut de fournir cet effort, la performance pourra s'en trouver affectée.

L'INTÉRÊT ET LA MOTIVATION

Ils concernent ce que la personne aime faire, ce qui la stimule et la passionne. Ils jouent un rôle prépondérant dans l'exercice d'une compétence puisqu'ils apportent une dimension socio-affective liée à l'envie et au plaisir procuré. Ils interviennent aussi dans le potentiel de développement des compétences, à savoir qu'une personne motivée sera plus à même de fournir les efforts pour se perfectionner.

LES APTITUDES

Elles font appel aux savoir-être et savoir-faire de la personne et sont de l'ordre de l'acquis. Elles regroupent notamment les soft skills, les aptitudes métiers et les attitudes professionnelles d'une personne. Leur potentiel d'évolution est assez fort puisqu'elles se construisent à travers les expériences de vie d'une personne et impactent favorablement le perfectionnement des compétences.

LE COGNITIF

Il s'agit du système de raisonnement d'une personne. C'est le processus de pensée sollicité par un individu pour comprendre son environnement, en saisir la complexité et fournir des réponses appropriées. Il s'apparente ainsi au savoir-réfléchir de la personne pour traiter efficacement les informations.

L'ENVIRONNEMENT

Toute compétence peut s'exercer efficacement si l'environnement où elle est sollicitée le permet. Autrement dit, un environnement peu favorable peut étouffer le potentiel de déploiement d'une compétence et empêcher son développement. L'environnement concerne notamment la culture d'entreprise. Plus une personne est en phase avec la culture où elle se trouve, plus elle se sentira bien et sera en mesure de donner le meilleur de soi.

04.

Le modèle prédictif de Central Test





Le modèle prédictif de Central Test est un référentiel de compétences unique qui analyse et compare les critères de succès à un poste via des multiples méthodes d'évaluation afin de proposer le profil qui a le meilleur score de matching.

Il offre la possibilité de définir ses propres critères de succès à un poste tout en adaptant les compétences attendues afin d'identifier avec précision le potentiel de réussite des candidats tout en mettant en relief leurs axes de progrès. Ce dernier élément est fondamental puisqu'il apporte toute cette dimension humaine à l'analyse.

Le modèle prend en compte les millions de données issues des référentiels de métiers et compétences mondialement reconnus (ESCO et O*Net), combinées aux bases de recherche de Central Test de plus de 3 millions d'utilisateurs de la plateforme.

Face aux évolutions technologiques et aux nouvelles attentes du marché, ce modèle répond au besoin croissant des entreprises de mobiliser une palette large de métiers et de développer des compétences variées pour faire face aux nouvelles transformations.

Auparavant, l'analyse était factuelle ; elle se centrait sur la mesure des traits sur lesquels on comparait la position d'une personne et un idéal. Cette méthode, plus classique, était pertinente pour voir l'adéquation immédiate d'une personne à un poste. Cependant, exclusivement basée sur la mesure de traits, qui par nature sont assez stables, cette méthode était statique et ne permettait pas d'entrevoir une évolution de la personne.

Avec le modèle prédictif, l'évaluation a pris un tournant dynamique, puisque ce ne sont plus des traits figés qui servent de base d'analyse, mais des compétences, qui ont cet avantage majeur d'être évolutives. Et pour aller encore plus loin, le modèle prend en compte l'importance relative de chaque compétence pour un poste.

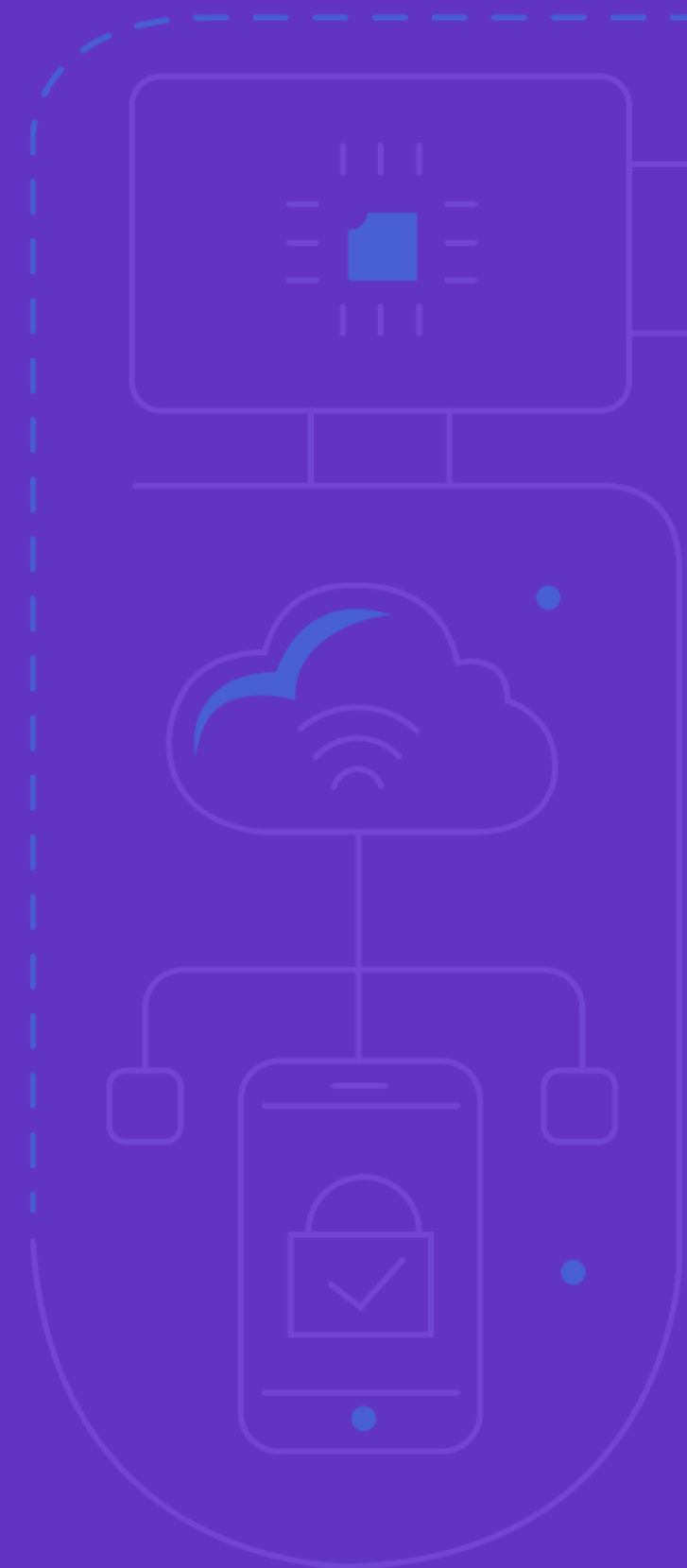
Grâce à un puissant algorithme combinant l'analyse multicritère et multi-niveau des compétences, le modèle prédictif parvient désormais à pondérer avec une précision inégalée la maîtrise d'une compétence par un individu, d'en estimer son potentiel de progression, et de savoir concrètement où intervenir pour la développer.

Si l'analyse classique par traits limite les possibilités d'accès à un métier, le modèle prédictif ouvre l'éventail des possibilités. A travers ce système d'analyse d'un niveau supérieur, Central Test introduit une vision résiliente de la personne par le dynamisme des éléments mesurés et le potentiel d'évolution de l'être humain.

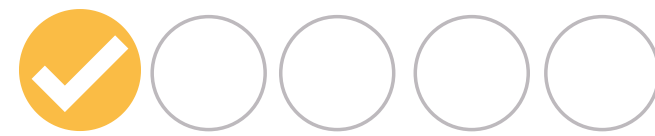


05.

L'analyse prédictive dans la pratique



1 Cibler les besoins



La première étape est de définir les besoins de recrutement. Il ne s'agit pas seulement de définir l'intitulé du poste et d'écrire la fiche de poste. Il faut avant tout cela se poser les bonnes questions afin de savoir ce que cette personne va apporter à l'entreprise.

Est-ce à cause d'un taux de turnover anormalement élevé, d'un besoin de créativité dans l'équipe de communication, d'un manque d'investissement de certains managers, de la nécessité de renforcer l'expertise de l'équipe informatique, de difficultés à dénicher des salariés qualifiés à la recherche & développement, des soucis pour attirer des nouveaux clients et les retenir, ... ?

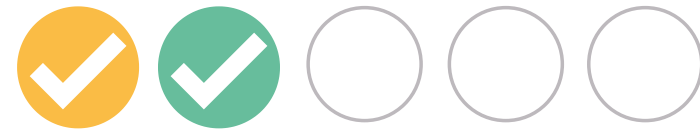
Tout d'abord un échange interne (manager, DRH) est essentiel afin de comprendre le besoin réel et identifier les critères pertinents pour le poste à pourvoir. Une bonne anticipation est primordiale pour construire un socle solide pour l'évaluation des compétences et en même temps, éviter les erreurs d'embauche.

Cela permet de savoir si l'embauche d'un nouveau salarié est nécessaire ou si d'autres solutions peuvent exister au sein même de l'entreprise (recrutement interne, formation pour faire monter en compétence, réorganisation des équipes etc).

Ce qu'il faut retenir de cette étape, c'est que les besoins doivent être bien ciblés car ils orientent toute la stratégie qui suit, ils impactent le choix des compétences, jusqu'aux questions à poser en entretien.



2 Définir les critères de réussite



Le besoin étant ciblé, il faut définir les critères qui permettront d'y répondre.

Il s'agit de définir le profil idéal en détaillant les compétences manquantes actuellement, celles qui sont nécessaires pour performer dans le poste/fonction.

La mise en place d'un modèle prédictif qui analyse généralement plusieurs dizaines de compétences est déterminante à ce niveau. Dans le cadre d'un recrutement, l'intérêt est surtout opérationnel. On ne cherche donc pas à évaluer l'ensemble du référentiel de compétences, mais à aller à l'essentiel en identifiant les compétences clés pour le poste.

Exemple : Si on prend le recrutement d'un commercial, où on a besoin de quelqu'un qui sache développer un solide portefeuille de clients et fidéliser cette clientèle, on cherchera en priorité à évaluer des compétences spécifiques comme par exemple : l'influence, la communication stratégique, la compréhension des besoins du client, la capacité à identifier des opportunités, l'argumentation, la finalisation, les habiletés relationnelles, la combativité, le réseautage, la satisfaction client, les habiletés de prospection et l'énergie commerciale.

Si vous utilisez le modèle prédictif de Central Test, vous aurez la possibilité, pour chaque compétence choisie, de lui attribuer un niveau d'importance. L'objectif étant de pouvoir distinguer les compétences qui sont déterminantes pour le poste. L'algorithme du modèle prédictif leur appliquera alors un coefficient plus élevé afin de faire ressortir les candidats qui sauront fournir une performance exceptionnelle sur ces compétences.

Par exemple, pour un poste de commercial, si mon entreprise peine à attirer des nouveaux clients, la compétence « habiletés de prospection » sera jugée essentielle, tout comme le « réseautage ». L'influence et les habiletés relationnelles sont bien sûr nécessaires, mais sans être essentielles, je peux les pondérer comme « très importantes », et ainsi de suite avec les autres compétences.



3 Choisir les évaluations



Dans un chapitre précédent, on a mentionné que chaque compétence est constituée de 5 composantes. Pour les mesurer, le recruteur a tout intérêt à évaluer le maximum de composantes. Pour ce faire, le candidat sera invité à compléter une batterie de tests psychométriques, qui permettra de collecter les données sur les différentes composantes des compétences.

A titre d'exemple, la compétence "Réseautage" est constituée de 39 composantes (17 traits de personnalité, 6 sources d'intérêts-motivation, 14 aptitudes professionnelles et 2 capacités cognitives).

Un des grands avantages de Central Test est d'offrir une gamme large d'évaluations, permettant au recruteur de faire des choix adaptés à ses besoins. Il aura la possibilité de choisir le bon test de personnalité, de motivation, d'aptitudes professionnelles ou de capacités cognitives.

Ex : Le candidat au poste de commercial sera invité à compléter un test de personnalité - le Profil Pro 2 - car il est généraliste et s'adapte à tout profil. Un test d'aptitudes métier - Profil Vente-R - pour identifier ses aptitudes commerciales actuelles et celles qu'il peut perfectionner. Et finalement, les capacités cognitives, avec SMART - un impératif pour apprécier le niveau de raisonnement, notamment les capacités d'apprentissage.



Processus d'évaluation et d'analyse



Suite au choix des évaluations, le candidat sera soumis à la batterie de tests. Il pourra compléter en ligne l'ensemble des tests, à son rythme. Lorsque les passations sont terminées, des algorithmes déjà créés prennent le relais et calculent les scores du candidat, en fonction des éléments des tests et des niveaux d'importance établi précédemment. Ces algorithmes attribuent un pourcentage de maîtrise à chaque compétence.

L'analyse se fait ensuite en deux temps :

1. Premièrement, de façon générale afin de comparer les candidats entre eux.

L'analyse prédictive facilite le triage des candidats et voit rapidement ceux qui rencontrent le plus ces critères de succès qui ont été définis en amont par l'entreprise. Il s'agit d'une approche globale qui comptabilise l'ensemble du portefeuille de compétences d'un candidat. Ce niveau d'analyse est un gain de temps phénoménal pour le recruteur dans le filtrage des candidats, puisqu'il n'a plus à jongler entre plusieurs rapports pour trouver toutes ces informations.

Comment interpréter les scores de matching ?

- **A plus de 60%**, on peut dire que les candidats rencontrent globalement plusieurs des critères attendus par l'entreprise. Ceci dit, à plus de 80% on parlera d'un score exceptionnel, où peu de compétences seraient en décalage avec les attentes de l'entreprise.
- **Entre 40 et 60 %**, il s'agit d'un score dans la moyenne qui peut être interprété de deux façons, d'où la nécessité d'approfondir le profil d'un candidat, comme détaillé au deuxième niveau d'analyse. Cela peut vouloir dire qu'un candidat maîtrise très bien certaines compétences mais que d'autres le sont faiblement, on aurait ainsi un profil aux extrêmes. Il faudrait voir alors si ces dernières compétences, a priori rédhibitoires, ont le potentiel de se perfectionner. Autre cas de figure, le candidat peut avoir un profil plus concentré, où il est dans la moyenne partout. Il ne maîtrise pas parfaitement l'éventail de compétence souhaité mais, en revanche, il aurait le potentiel de les perfectionner à moyen-long terme.
- **Sous les 40%**, bien que le score soit faible, l'interprétation ne doit pas être préjudiciable pour le candidat. Tout individu possède des compétences, seulement, pour le poste/métier en question, ce candidat ne rencontre pas les critères de réussite de l'entreprise. La nuance étant que ce n'est pas un mauvais candidat dans l'absolu, mais que le matching n'a pas montré de concordance positive pour le poste en question.

2. Dans un deuxième temps, l'analyse se fait de façon plus spécifique.

Elle permet au recruteur d'aller plus loin en détaillant le portefeuille de compétences d'un candidat. Cette étape est souvent consécutive à la première, où certains candidats ont pu être sélectionnés, et le recruteur souhaite approfondir ces profils.

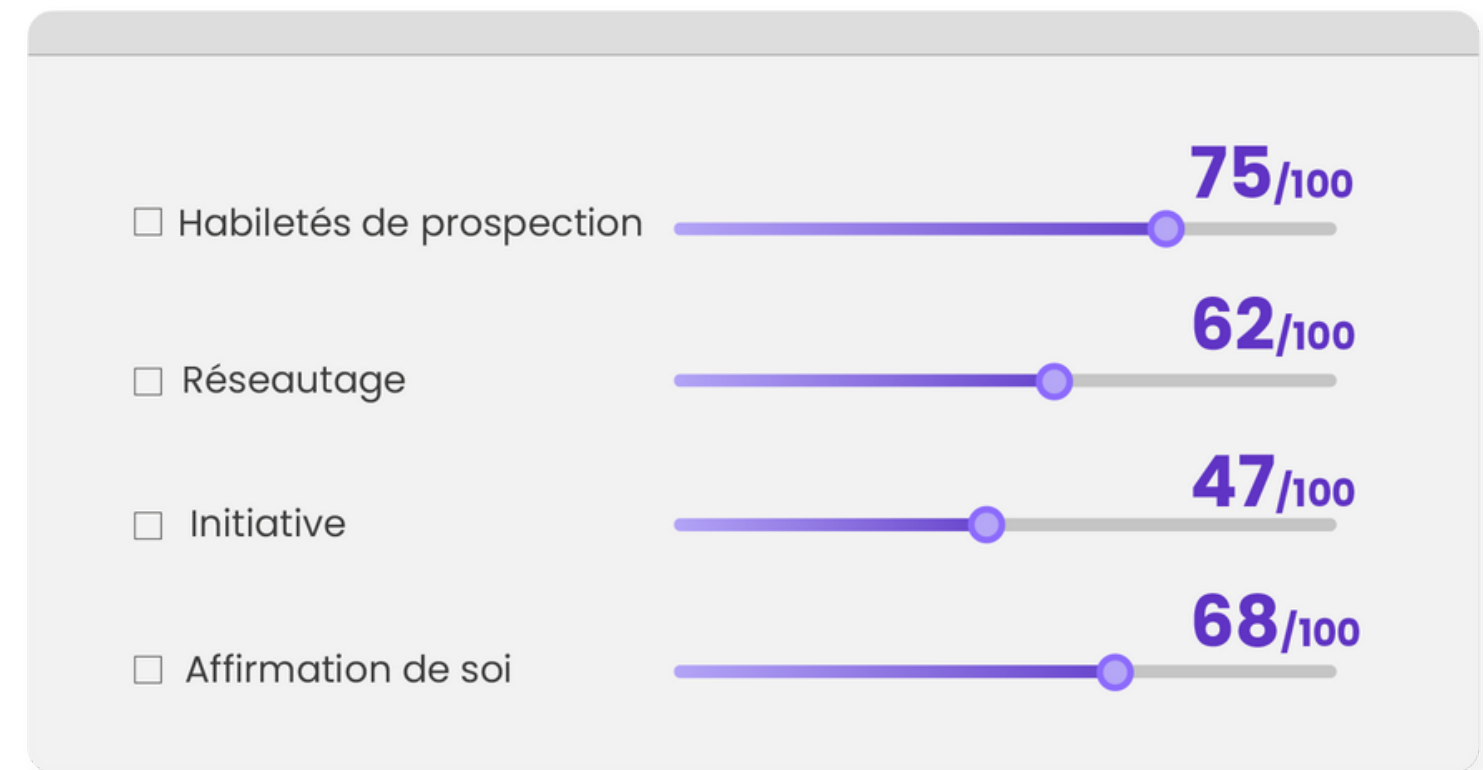
Cette analyse permet de décortiquer chaque compétence pour en apprécier la maîtrise.

- Le seuil pour dire qu'une compétence est maîtrisée, c'est **à partir de 60%**. A ce taux, il est défini qu'un individu maîtrise bien la compétence et qu'il est capable de la déployer efficacement dans différentes situations professionnelles. Et au-delà de 80%, il s'agit d'un taux exceptionnel.
- **Entre 40 et 60%**, la compétence n'est pas maîtrisée correctement. Il y a encore des choses à travailler, mais le potentiel de progression est bon. Ce sont des compétences sur lesquelles il sera possible d'anticiper un développement futur pour le candidat, puisque pour l'instant, l'usage qu'il en fait est moyennement efficace.
- **Sous les 40%**, il s'agit de compétences moins naturelles pour la personne. Elle risque d'avoir beaucoup de difficulté à les déployer une fois en poste, et de ne pas facilement atteindre les niveaux de performance attendus pour réussir.

Que ce soit au premier ou au deuxième niveau d'analyse, ces seuils sont des indicateurs fiables pour apprécier l'adéquation d'un candidat avec les besoins de l'entreprise.

Pour le recruteur, ces analyses lui fournissent une présentation graphique des potentiels des candidats et simplifient son travail de sélection vers l'étape de l'entretien.

Exemple :
Chaque compétence est adossée d'un % correspondant à sa maîtrise par le candidat :



5 L'entretien structuré



La dernière étape du recrutement prédictif est l'entretien. Et comme toute étape importante, il nécessite une préparation en amont afin de mieux le structurer. Un entretien structuré a un taux de prédictibilité de 26% contre seulement 14% pour un entretien non-structuré. ⁷

Pour mener un entretien structuré, il faut préparer ses questions en amont, suivant le besoin en recrutement et les compétences recherchées. L'avantage de ce type d'entretien, c'est que les questions sont les mêmes pour tous, ce qui assure une égalité entre les candidats et facilite la démarche.

On limite également les biais cognitifs puisqu'on s'en tient aux éléments prédéfinis.

Enfin, l'entretien structuré facilite la comparaison entre les candidats et assure une constance dans les résultats, a fortiori si plusieurs recruteurs sont impliqués dans le processus.

L'entretien structuré peut être utilisé également en pré-sélection, pour faire un premier tri des candidats. Des outils modernes, comme l'entretien vidéo, offrent un gain de temps énorme pour conduire cet entretien.

Ex : Au-delà des questions introductives, on prépare des questions qui permettent d'approfondir la dimension commerciale des candidats à travers des questions concrètes comme : Quelle est votre stratégie pour susciter l'intérêt d'un prospect/client au téléphone ? Comment mesurez-vous la satisfaction de vos clients sur vos prestations ? Qu'est-ce que vos meilleurs clients apprécient de vous ?, etc...





Conclusion

Si les outils d'analyse prédictive accompagnent les acteurs des RH dans l'optimisation de leurs processus de recrutement, ils sont aussi d'une grande aide dans d'autres secteurs des RH.

De plus en plus, ces outils d'analyse sont sollicités :

- **En mobilité interne**, pour mesurer l'écart entre le profil d'un salarié et les compétences requises pour exercer de nouvelles fonctions ;
- **En onboarding**, en combinant culture d'entreprise et mode de fonctionnement du candidat, on maximise l'intégration des nouveaux talents on fidélise leur engagement ;
- **En développement et formation**, on cible le potentiel d'évolution, le style et les capacités d'apprentissage de chaque salarié afin de créer des parcours sur mesure qui garantissent le développement de nouveaux acquis ;
- **En orientation scolaire et professionnelle**, les données génèrent l'éventail des compétences actuelles et perfectibles d'une personne, et ouvrent vers des métiers plus cohérents, réellement en phase avec son potentiel ;
- **En prévention des risques psychosociaux (RPS)**, grâce aux données combinées sur les sources d'insatisfaction, les intérêts et les facteurs de stress, on adapte des actions de motivation à chaque profil ;
- **En gestion d'équipes performantes**, les analyses produisent une cartographie d'équipe qui permet d'attribuer à chaque talent les missions qui stimulent réellement son potentiel, afin d'exploiter l'ensemble du capital-compétences d'une équipe.



À propos de Central Test

Central Test propose des solutions d'évaluation prédictive permettant aux organisations de répondre à leurs besoins les plus complexes en recrutement, gestion de carrière et management des talents.

En tant qu'expert en évaluation prédictive, nous combinons le pouvoir de la technologie avec la fiabilité de la science psychométrique pour vous aider à révéler et développer pleinement les potentiels.

Central Test propose une gamme complète d'outils d'évaluation des talents, adaptés à tout type de profil, d'enjeu et d'organisation - tests psychométriques, tests d'aptitudes cognitives, évaluation des compétences spécifiques (test IT, métiers - 360 Feedback, entretien vidéo différé...

Quel que soit votre domaine d'activité, vos besoins ou votre structure, notre plateforme digitale, facilement personnalisable, vous permet de gérer au quotidien vos entretiens de présélection, vos recrutements, vos audits 360° ainsi que le développement de compétences.



+33 (0)1 46 59 00 00

service.client@centraltest.com

