

Utiliser le profil de potentialités LDC[®] pour améliorer le recrutement

Article Thématique



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Développez votre agilité en
management d'équipe et en technique de vente

www.com-hom.com

Recrutement : gérer les cohérences

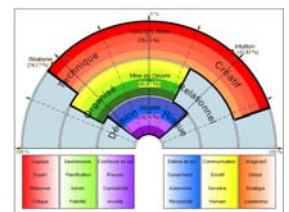
Cohérence entre compétences et potentialités

Cohérence du profil recherché

Cohérence entre le profil du candidat et le profil de l'équipe

Nous avons tous des potentiels différents. Nos zones de développement privilégiées sont dictées avant tout par ce que nous aimons faire. Ces zones de potentialité sont facilement identifiables avec l'outil « **profil de potentialités** » LDC[®].

Quelle peut être l'utilisation du profil de potentialités LDC[®] dans le processus de recrutement ?



Profil individuel de potentialités
LDC[®]

Une décision factuelle

L'important est de faire correspondre compétences du poste et compétences de la personne. Ce qui signifie qu'avant toute recherche de CV, le profil de poste est clairement défini, les compétences recherchées explicitées, pondérées. Cette première étape, si elle est accompagnée par la suite d'une évaluation en aveugle (notation sans connaissance de l'appréciation des autres évaluateurs) et factuelle (tests de compétence, analyse de l'expérience, valeurs fondatrices du candidat...), permet une prise de décision factuelle sur des critères précis. Elle permet d'éviter les prises de décision à « l'affect », la sélection des candidats au clonage : de manière inconsciente, nous nous projetons sur le candidat qui nous ressemble le plus, qui s'exprime dans notre secteur de communication plus que sur le candidat qui répond aux exigences du poste. Réduire cette partie irrationnelle de la décision est une des clés de la réussite d'un recrutement.

Mais est-ce bien suffisant ? Est-ce que cette façon de procéder nous donne une garantie de succès sur le moyen terme, sur les aspects comportementaux du candidat, sur la capacité à prendre des risques et des décisions, sur la capacité d'engagement de la personne sur le poste et les missions que l'on souhaite lui confier ?

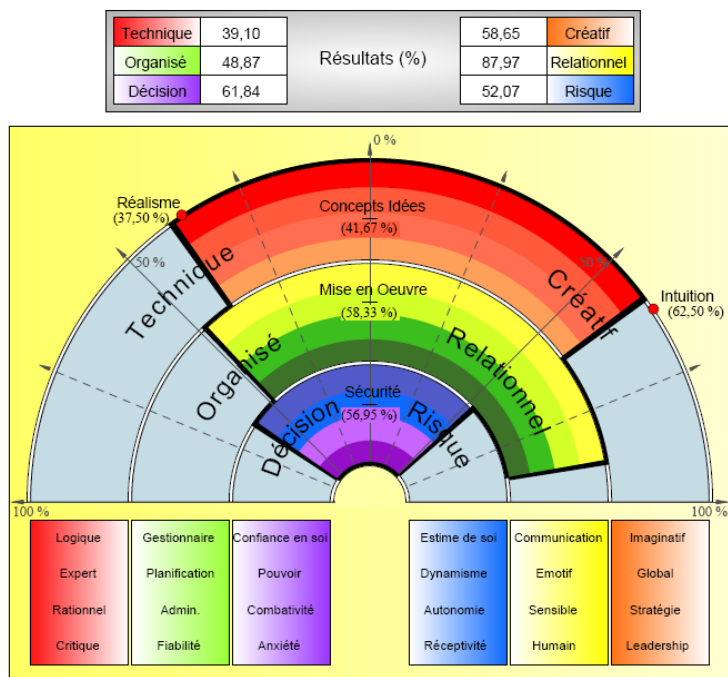
Le profil de potentialités LDC® : assurer la cohérence sur 3 aspects

Les profils de potentialités permettent de répondre en partie à ces questions et permettent de valider la cohérence de notre recrutement :

- Cohérence entre les compétences requises et les potentialités du candidat. C'est une des clés de la motivation future du candidat sur son poste.
- Cohérence dans le profil recherché.
- Cohérence entre le profil de la personne et le profil de l'équipe déjà en place.

Pour cela, nous mettons à disposition des recruteurs, un outil simple, le profil de potentialité LDC®.

Ce profil de potentialités impacte nos attitudes en termes de management, motivation, apprentissage, délégation ... et naturellement en termes préférences/potentialités vis-à-vis des missions à réaliser. Recruter un profil en adéquations entre les compétences recherchées, compétence réelles et potentialités de ce profil relève de l'excellence.



Exemple de profil de potentialité LDC®

Six grandes zones de potentialités apparaissent dans votre profil. 4 zones de préférences :

- **Technique** : vous aimez la logique, l'expertise, la rationalité et gardez un œil critique dans l'analyse des faits. Vous vous exprimez de manière concise.
- **Organisé** : vous aimez la gestion et la planification des actions, l'administration des choses et des événements et êtes attentif à la fiabilité. Vous vous exprimez de manière détaillée et chronologique.
- **Relationnel** : vous aimez la communication, les émotions et êtes sensibles à la relation aux autres et au développement de l'Humain. Vous vous exprimez en utilisant je et les 5 sens.
- **Créatif** : vous aimez l'imagination, voir les choses dans leur globalité, développer des stratégies pour assurer le leadership de demain. Vous vous exprimez en utilisant les métaphores et en vous projetant dans le futur.

Ces 4 grandes préférences sont figées au-delà de 25/30 ans. Vous pouvez développer des compétences dans ces différents domaines, mais ce que vous aimez au plus profond de vous est ancré.

Chacune de ces 4 zones se présente comme un éventail qui s'ouvre :

- Si l'éventail s'ouvre au-delà de 75%, vous adorez ce domaine. C'est le cas du Relationnel dans notre exemple.
- Si l'éventail s'ouvre entre 50% et 75%, vous aimez ce domaine. C'est le cas du Créatif dans notre exemple.
- Si l'éventail s'ouvre entre 25% et 50%, vous utilisez ce domaine. C'est le cas du Technique et de l'Organisation dans notre exemple. C'est la zone que l'on peut qualifier « d'épuisement » sur le moyen terme : vous ne détestez pas, donc vous ferez. Mais ce domaine n'est une préférence. Votre investissement risque de diminuer si on vous confie des tâches de manière répétée dans ces quadrants.
- Si l'éventail est en dessous de 25%, vous évitez. De manière naturelle, vous refuserez probablement de prendre des tâches répétées dans ce domaine.

Les 2 dernières zones représentent la prise de Décision et de Risque :

- Prise de décision : confiance, ambition, compétitivité, anxiété (dans sa partie motrice)
- Prise de risque : affirmation de soi, dynamisme, indépendance, capacité d'improvisation

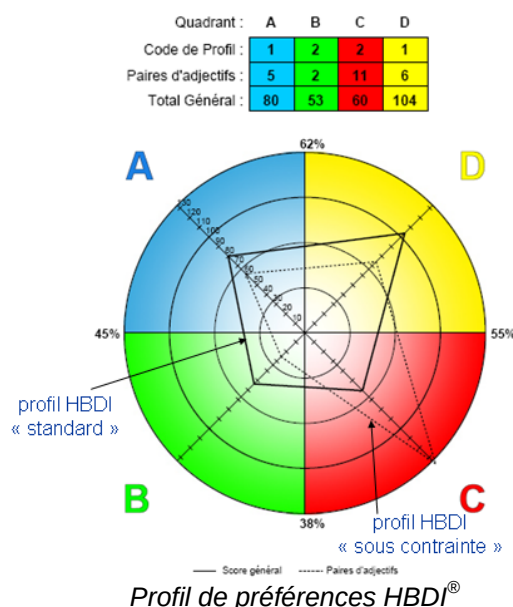
Ces zones sont d'importance car elles transforment vos préférences en potentialités. On peut visualiser cela en prolongeant les limites des éventails de ces zones dans les autres secteurs. Dans notre exemple, la prise de décision ne limite pas les domaines Technique et Organisé. Une prise de risque plus large permettrait l'utilisation totale des potentialités Créative et Relationnelles.

Pour aller plus loin, d'autres profils reconnus internationalement permettent de compléter cette première étude. En particulier, le HBDI® (Herrmann Brain Dominance Instrument®), outils sur lequel nous sommes certifiés, a l'avantage de vous restituer votre profil de préférences par rapport à deux situations :

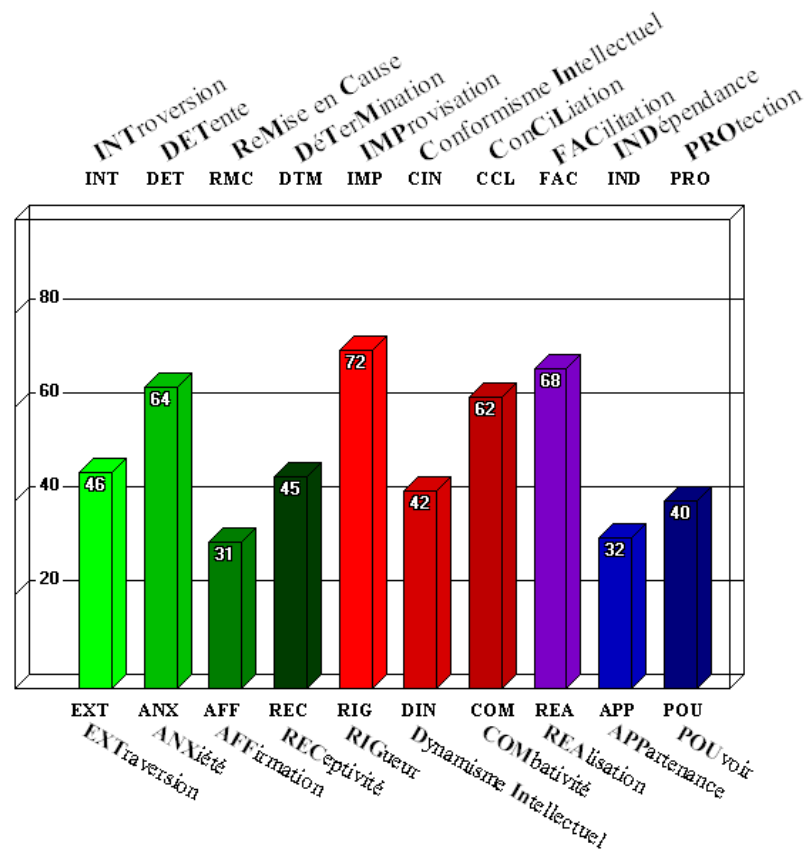
Situations standards
Situations sous stress

Pour en savoir plus : <http://www.herrmann-europe.com/fr/>, http://fr.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9thode_Herrmann

Le profil HBDI® s'accompagne d'un dossier complet et de grilles de lecture. Il est remis en main propre par le consultant.



Nous travaillons de plus avec le profil PerformanSe® qui nous permet d'avoir un éclairage sur le futur comportement de votre candidat.



Pour en savoir plus <http://www.performanse.fr/>

1. Cohérence et complémentarité entre les compétences requises et les potentialités du candidat

Pour mettre en pratique le profil, nous allons nous projeter dans un cas concret : le recrutement d'un chef de projet informatique dont les missions premières sont d'encadrer une équipe de développement à haut niveau d'expertise pour livrer les projets dans un délai imparti avec le respect d'un process d'assurance qualité établi.

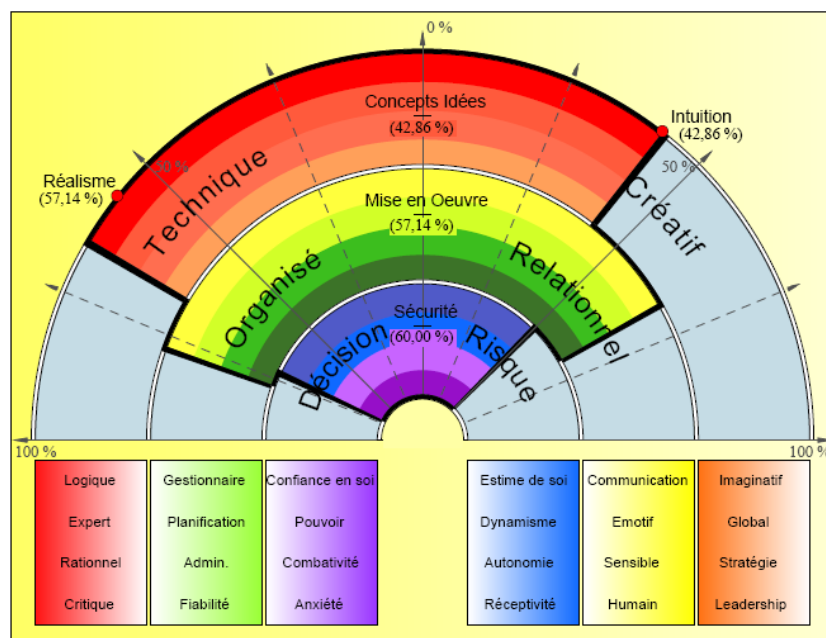
La première étape consiste à projeter dans le modèle LDC® le profil du poste.

Analyse, Technique, Résolution de problème, Finances.	4 2 3 2	Technique Total 11 % (*) 66	Créatif Total 7 % (*) 42	1 3 1 2	Stratégie, Conceptualisation, Création, Innovation.
Organisation, Planification, Administration, Concrétisation.	4 4 2 3	Organisé Total 13 % (*) 78	Relationnel Total 11 % (*) 66	2 3 3 3	Formation, Rédaction, Communication, Management.
Prise de décisions, Rapidité des décisions, Combativité nécessaire, L'énergie nécessaire.	4 2 2 4	Décision Total 12 % (*) 72	Risque Total 8 % (*) 48	2 3 2 1	Prise de risque, Dynamisme nécessaire, L'autonomie, L'écoute.

Projection du profil de poste dans le modèle LDC®

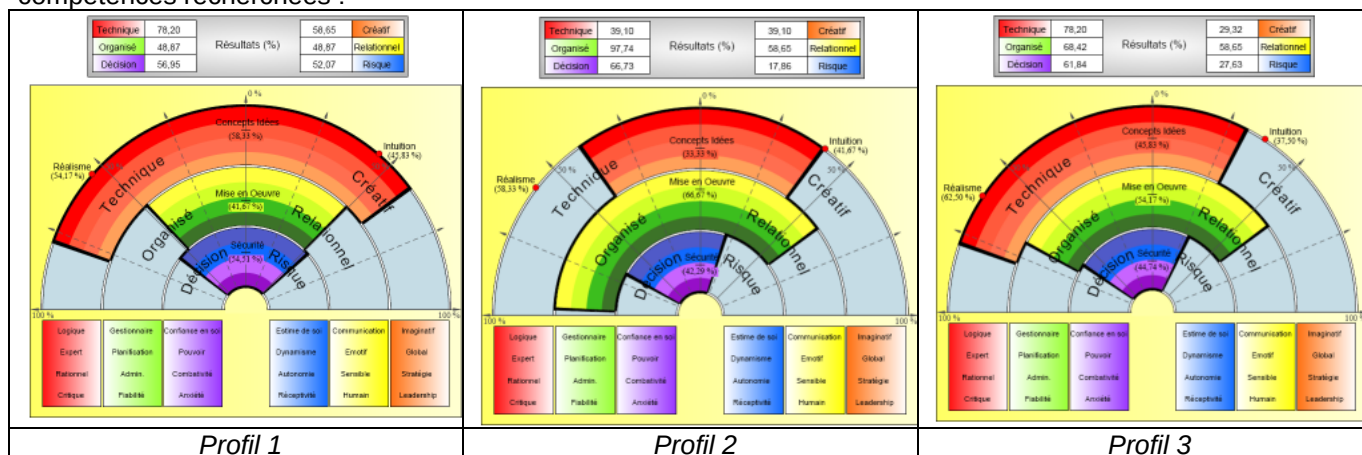
Ces scores dépendent du contexte et de l'équipe déjà en place (cf point 3) sur laquelle notre candidat pourra s'appuyer.

Technique	66,00	Résultats (%)	42,00	Créatif
Organisé	78,00		66,00	Relationnel
Décision	72,00		48,00	Risque



Profil « idéal » du profil « chef de projets » dans mon contexte d'entreprise

Nous pouvons comparer de manière factuelle ce profil avec les profils des 3 candidats qui ont montrés les compétences recherchées :



Quel est le profil, qui selon vous, a les préférences du poste ? Dans tous les cas, privilégier les profils qui présentent des potentialités adaptées au poste, même si les compétences sont légèrement en dessous. De même, choisissez des profils dont les prises de risques et de décisions limitent le moins possible l'utilisation des potentialités recherchées.

2. Cohérence dans le profil recherché

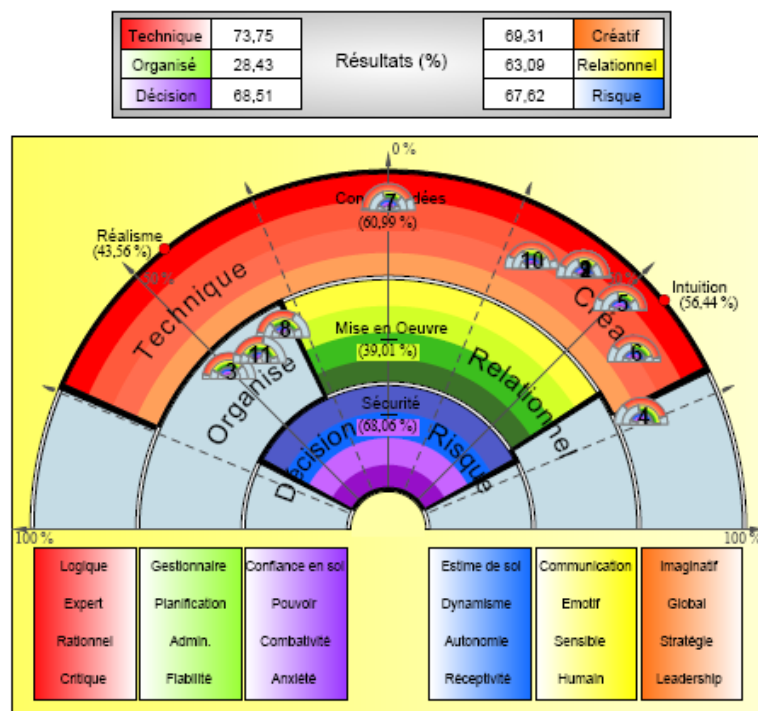
Nous aurions du commencer par là. Combien de fois ne trouve t'on pas le candidat car le profil que nous recherchons est tellement spécifiques qu'il n'a que peu de chances d'exister réellement. Sans aller trop loin, nous vous livrons deux exemples qui sont quasiment inexistant :

- Vous ne pourrez pas embaucher une personne avec une potentialité technique très poussée tout en ne lui offrant pas une prise de décision et une autonomie élevée.
- Vous ne pourrez pas embaucher un vendeur « chasseur » hyper créatif sans accepter de lui conférer une prise de risque importante.

S'assurer de la cohérence du profil recherché fait partie de nos interventions et vous permettra de gagner un temps précieux.

3. Cohérence et complémentarité entre le profil de la personne et le profil de l'équipe déjà en place

Imaginons que le profil2 et le profil3 soient en course pour notre poste « chef de projet ». Il est intéressant de mettre en perspective son profil avec le profil de l'équipe qu'il va avoir à encadrer :



Profil moyen de l'équipe et positionnement de chaque collaborateur

Lequel des deux profils favorisez vous ?

Que privilégiez-vous ?

La complémentarité ?

L'adaptation du style de management du « chef de projet » à l'équipe ?

Quelles sont les points forts et les points de vigilance de chacun des profils par rapport à l'équipe ?

C'est pour répondre à ces questions que nous sommes présents à vos côtés, via :

- Nos formations
- Nos services d'accompagnement de votre recrutement :
 - o Réalisation de profils individuels et d'équipes
 - o Rédaction de profils de poste
 - o Entretiens de recrutement
 - o Aide à la décision finale

De plus, si vous souhaitez externaliser votre recrutement, nous travaillons en partenariat avec Skillium (www.skillium-rh.com/), cabinet de recrutement spécialisé sur les métiers et les compétences des ingénieurs des secteurs industriels et high-tech.

Nos valeurs

Performance

Notre raison d'être est d'améliorer la performance de vos équipes. Les méthodes et outils de management que nous présentons dans ce catalogue sont tous tournés vers cet objectif.

Evolution

Nous sommes intimement convaincus qu'à tout âge, quel que soit son niveau initial d'étude et ses responsabilités dans l'entreprise, toute personne peut :

- Apprendre
- Evoluer dans son poste
- Changer de métier



Complémentarité

La complémentarité des personnes au sein des entreprises et des organisations est une condition de la performance. Toute équipe a besoin d'une certaine diversité pour réussir.

Qualité

Nous devons à nos clients une qualité de service élevée, qui se traduit par :

- Le professionnalisme de nos intervenants : confidentialité, horaires, préparation, écoute, expérience
- Des outils accessibles en ligne gratuitement pendant et après la formation
- Des supports couleurs délivrés à chacune de nos interventions

Contact



62 Bis rue Jean Pain
38600 Fontaine

marc.vilcot@com-hom.com
www.com-hom.com

Tel : 06 25 04 60 20
Fax : 09 57 70 72 33



LD Consulting
Conseil et Formation en Management

3 rue Frédéric Taulier
38000 Grenoble

benoit.vassent@ldconsulting.fr
www.ldconsulting.fr

Tel : 04 76 59 78 16
Fax : 04 76 59 78 17

Copyright : les images utilisées pour cet article thématique ne sont pas libres de droit.

La société Com-Hom en a acquis les droits pour son usage propre. Ces droits ne sont pas transmissibles. Toute copie est donc illicite.

Les textes sont la propriété des sociétés [Com-Hom](http://www.com-hom.com) et [LD Consulting](http://www.ldconsulting.fr).

Le profil de potentialités LDC® est la propriété de la société [LD Consulting](http://www.ldconsulting.fr)