

**TURNOVER ÉLEVÉ ?
DIFFICULTÉS À RECRUTER ?
TRANSFORMATION PROFONDE DES MÉTIERS ?**

LE RECRUTEMENT AFFINITAIRE

**Solution sur mesure pour maximiser
le taux de succès des recrutements**





Comment faire face à de forts enjeux de recrutement et de mobilité interne ?

Comment améliorer le taux de succès de mes recrutements ?

Comment traiter d'importants volumes de candidatures et gagner du temps ?

Comment recruter des profils très recherchés, malgré des contraintes de budget ?



DÉCOUVREZ UNE SOLUTION SUR MESURE

- adaptée à chaque type de recrutement
- basée sur une **grille de lecture innovante** et spécifique de la dynamique comportementale
- permettant de combiner le **profil comportemental attendu pour un poste** à celui d'un candidat
- en pré-sélection ou en phase finale d'un recrutement

 Les entreprises qui survivront sont celles qui auront les bons talents : le rôle des acteurs RH est capital pour la pérennité des entreprises. Réussir des recrutements durables est l'une des conditions de la performance des entreprises.

Afin de minimiser les risques d'échecs de recrutement, l'INC vous propose une **méthode de recrutement affinitaire**, un **outil novateur d'évaluation des soft skills** et un **accompagnement à la carte** de vos équipes RH...

LES ENJEUX



45% des employeurs ont des difficultés à recruter et **1 sur 3** doit donc se tourner vers des profils atypiques (cf. Manpower)

22% du turnover survient dans les **45 premiers jours** (cf. Bersin by Deloitte)

49% des ruptures de contrat intervenant les premiers mois sont dues à des divergences de points de vue (cf. Mercuri Urval)

6 mois de salaire = le coût moyen de remplacement d'un salarié ayant quitté l'entreprise

Pour relever les nouveaux défis liés à la Transformation, dans un environnement de plus en plus complexe et tendu, entreprises et recruteurs sont confrontés aux mêmes enjeux :

RÉALISER DES RECRUTEMENTS EFFICACES ET DURABLES

- Attirer et fidéliser les meilleurs talents
- Réduire les coûts liés au turnover et aux erreurs de recrutement
- Traiter un maximum de candidatures
- Gagner du temps en évitant des entretiens inutiles
- Valider l'adéquation entre un candidat et son poste sur le plan de ses compétences tant techniques que comportementales (soft skills)
- Gagner en efficacité dans l'évaluation des candidats
- Obtenir des candidats rapidement opérationnels, bien intégrés et durablement investis



LES 5 SOFT SKILLS LES PLUS RECHERCHÉES, TOUS MÉTIERS CONFONDUS :

Etude sur les soft skills menée par Monster / Les Echos START, décembre 2018

1. Adaptabilité / Agilité (28,95%)
2. Esprit d'équipe (14,7%)
3. Rigueur/organisation (13,14%)
4. Motivation/passion (11,58%)
5. Empathie/écoute (8,02%)

LA SOLUTION

Les métiers se réinventent sans cesse, et avec eux, les compétences nécessaires pour les candidats. Au-delà des savoir-faire, les soft skills se révèlent indispensables aujourd'hui. Pourtant, il n'est pas simple de les évaluer dans les phases de recrutement.

C'est pourquoi nous avons développé une solution distinctive, utilisant la grille de lecture et les outils novateurs de l'Approche Neurocognitive et Comportementale :

LE RECRUTEMENT AFFINITAIRE



© Nous identifions chez les candidats leur adéquation avec les besoins de la fonction et la culture de l'organisation, à travers 4 grandes dimensions : **adaptabilité, motivations, irritants, attitudes sociales**.

Nous aidons ainsi nos clients à trouver le candidat à même d'**incarner pleinement et durablement les attendus du poste**, au-delà des compétences techniques.

Et pour les fonctions où la **pénurie de talents** est la plus criante, nous les aidons à **recruter des profils ayant le potentiel de devenir rapidement opérationnels et performants** malgré un manque d'expérience ou de compétences techniques.

Notre atout : identifier les dynamiques comportementales avec l'ANC !

L'**Approche Neurocognitive et Comportementale** (ANC) est la seule approche, scientifiquement fondée et éprouvée sur le terrain des entreprises, qui permette d'identifier et de mobiliser pleinement les dimensions de l'**Intelligence Adaptive**, en particulier l'**adaptabilité, la réflexion, la créativité, l'empathie, la souplesse relationnelle, la gestion de la complexité...** ainsi que les **motivations profondes et durables**.

A la différence des méthodes classiques qui donnent une image à un instant T de la personnalité du candidat, l'ANC offre une **vision projective de ses dynamiques comportementales** dans le temps.

LA MÉTHODE

À LA FOIS RIGOUREUSE ET AGILE

1. Établir le référentiel comportemental de la fonction

Réunion d'échange avec le management opérationnel, la DRH et un consultant INC pour une définition concertée du référentiel comportemental adapté au poste et à ses enjeux présents et futurs



OPTION PREMIUM - En amont de la réunion d'échange :

- Analyse de la fonction dans l'entreprise intégrant ses enjeux d'évolution opérationnelle et culturelle
- Analyse du profil de collaborateurs performants dans la fonction
- Préparation du référentiel qui sera présenté lors de la réunion d'échange

2. Réaliser les calculs d'affinité avec le profil requis

- Passation par les candidats du questionnaire profil'INC
- Synthèse de la correspondance entre le référentiel et le profil comportemental des candidats sur 4 dimensions :
 - leviers motivationnels (force et stabilité)
 - irritants
 - attitudes sociales,
 - capacités d'adaptation
- Classement des candidats en fonction du degré d'affinité avec le référentiel

3. Présenter les résultats avec des recommandations quant à la sélection des candidats

RECRUTEMENT EXTERNE :

Recommandations et discussion avec les parties prenantes du recrutement sur :

- le choix final du/des candidat(s)
- les facteurs de succès de son / leur intégration
- les points de vigilance

MOBILITÉ INTERNE :

En complément des recommandations et de cette discussion, possibilité d'entretiens avec les candidats pour :

- une restitution personnalisée de profil'INC, de leurs forces et faiblesses...
- un conseil sur leurs axes de développement

Exemple de classement des profils par rapport au référentiel comportemental du poste

Candidats	Motivations intrinsèques	Attitude en Groupe	Adaptabilité	Aisance en situation difficile	GLOBAL
Pascal	75%	72%	88%	89%	81%
Marianne	69%	59%	85%	80%	73%
Céline	68%	54%	77%	86%	71%
Pierre	74%	56%	77%	60%	67%
Valérie	70%	59%	65%	76%	66%
Antoine	76%	53%	64%	82%	65%
Samuel	50%	39%	69%	75%	63%
Pablo	67%	54%	54%	71%	61%
Sandrine	58%	52%	52%	69%	58%
Nicolas	54%	48%	61%	62%	56%

L'OUTIL

profil'INC : INVENTAIRE DE MOTIVATION, D'ADAPTABILITÉ ET D'ASSERTIVITÉ



Un questionnaire novateur

À la lumière de l'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC), fruit de 30 années de recherche interdisciplinaire et d'expertise terrain, profil'INC explore les différentes facettes de la dynamique comportementale d'une personne.

Une évaluation multi-dimensionnelle

Au travers de cette grille de lecture qui permet de comprendre les comportements humains, profil'INC permet notamment d'évaluer distinctement :

- les **motivations inconditionnelles et durables**, source de plaisir et de performance,
- les **motivations conditionnelles**, sensibles au résultat et à la reconnaissance,
- le **surinvestissement émotionnel, l'assertivité** (confiance en soi et en l'autre),
- la **capacité d'adaptation** en situation complexe ou non maîtrisée.

Pour une vision prospective et un accompagnement du développement professionnel

Cet outil intègre une innovation : plutôt que de fournir un score de motivation, il évalue à la fois **la force** (à un instant T) et **la stabilité** (dans le temps) **de la motivation**.

Il est alors possible d'estimer le risque de démotivation ou de surinvestissement chez un candidat ou un collaborateur. Profil'INC est ainsi un outil à la fois d'évaluation prospective et d'accompagnement au développement professionnel et personnel.

- **86 questions**
- **30 minutes**
- **3 langues (français, anglais et néerlandais)**
- **75 dimensions analysées**



L'INC est partenaire de Monkey Tie pour enrichir sa solution globale de gestion de la mobilité d'une amélioration de ses algorithmes de matching affinitaire et d'un axe de développement du potentiel.



LES BÉNÉFICES

RECRUTEMENT EXTERNE

- Explication et **partage** entre les managers et la DRH **de la vision des soft skills attendues dans la fonction**
- Apport aux opérationnels d'un **support expert dans l'évaluation des soft skills**
- Intégration de **collaborateurs répondant aux attentes**
- Acquisition de **candidats à potentiel** pour les métiers en pénurie de compétences disponibles



- **Amélioration du taux de succès des recrutements**
- **Diminution du turnover**
- **Satisfaction des besoins des managers opérationnels**

MOBILITÉ INTERNE

- Orientation réussie des candidats disposant du potentiel pour évoluer vers les nouveaux métiers qui leur correspondent
- Limitation de l'impact social dû à la Transformation des métiers
- Augmentation des possibilités d'évolution dans l'entreprise
- Optimisation de la mobilité et de l'investissement formation en ciblant les motivations des collaborateurs



EXAMPLE DE SUCCESS STORY :
intervention pour une Entreprise de Services Numériques de 20 000 collaborateurs

Pour faire face au développement des métiers liés au Big Data, il était nécessaire de faire évoluer leurs développeurs vers des métiers spécifiques (Architecte Big Data, Data Scientist, Data Analyst...). Avec le recrutement affinitaire, nous avons aidé GFI informatique à identifier les collaborateurs avec le profil comportemental le plus adapté à ces fonctions (40 collaborateurs environ) et donc les plus prometteurs en terme de performance durable.

La fiabilité prédictive de notre questionnaire profil'INC s'est élevée à 90% :
après la prise de fonction des candidats, le niveau d'adéquation entre leur profil comportemental et celui du poste s'est avéré juste dans 90% des cas.

Une équipe d'experts du comportement et du management, dotés d'une vaste expérience opérationnelle

Dans un monde en pleine mutation, notre **MISSION** est d'impulser et d'accompagner les transformations par le **développement de l'Intelligence Adaptive** des personnes et des organisations.

Pour ce faire, nos **OFFRES de conseil et de formation sur mesure** leur permettent de découvrir et d'appliquer des **connaissances, clés et outils opérationnels, facilement appropriables**. Ceux-ci sont issus de l'ANC (Approche Neurocognitive et Comportementale) et d'approches complémentaires, toutes **scientifiquement fondées et éprouvées**.

Vos contacts privilégiés

Lyndi VAN DER HOUT

Senior Consultant - Occupational Psychologist
M : +33 (0)6 66 23 67 18
E : lyndi.vanderhout@inc-eu.team
W : neurocognitivism.fr

Jean-Louis PRATA

Innovation Director - R&D
M : +33 (0)6 37 98 73 79
E : jean-louis.prata@inc-eu.team
W : neurocognitivism.fr