

Utilisation du HBDI® et plus généralement des inventaires de personnalité dans le recrutement

Rares sont les éditeurs d'inventaires de personnalité qui vous diront que leur inventaire est un outil de recrutement.

En effet, qui recruterait un candidat sur la seule foi de sa personnalité, sans prendre en compte un minimum de compétences dans un domaine donné ?

Il convient donc de rappeler quelques notions importantes et de s'accorder sur leur signification.

- Recruter consiste à intégrer une ou des compétences dans un environnement
- La notion de compétence est à appréhender comme une combinatoire de ressources (connaissances, savoir-faire, savoir être et capacité à se projeter).

Dès lors, « recruter » va consister à tenter « d'objectiver » cette combinatoire de ressources pour la mettre en adéquation avec une fonction, dans un environnement donné.

Dans cette perspective, l'utilisation d'un inventaire de personnalité pourra s'avérer utile dès lors qu'il est positionné dans un process et que l'on aura défini les limites de son utilisation.

Nous utilisons le HBDI® en recrutement depuis près de 30 ans.

Le recrutement en France est un processus particulièrement complexe, sachant que la réglementation du travail est très rigoureuse.

Une erreur de recrutement peut coûter très cher à un employeur français, sachant que les licenciements sont très difficiles, voire presque impossibles.

Les recruteurs français avec lesquels nous travaillons ont identifié 24 étapes dans un processus de recrutement.

Ces étapes comprennent principalement :

- La définition de la fonction,
- La rédaction de l'annonce,
- Le tri des annonces (ce tri va consister à retenir 5 candidats sur 100 réponses)
 - Tri factuel (les curriculums sont-ils conformes à l'annonce ?)
 - Tri qualitatif (en 3 paquets Yes, No, Maybe)
 - Sélection des candidats
- L'examen des candidatures, l'analyse des curriculums, les entretiens téléphoniques
- 2 à 3 entretiens qualitatifs accompagnés de test de performance
- La sélection finale
- La rédaction d'un rapport de synthèse et la présentation des candidats à l'employeur.

Les recruteurs qui l'utilisent le HBDI® et le Modèle Whole Brain® le font dans différentes circonstances, chacun à différentes étapes :

- 1) Certains utilisent le Modèle Whole Brain® dans la définition de la fonction pour « tracer le profil du poste ».
- 2) D'autres utilisent le HBDI® pour gérer un entretien « qualitatif » pour aller directement aux points essentiels (utilisation de la Transcription Détaillée).
- 3) D'autres utilisent le HBDI® pour synthétiser leurs observations durant les entretiens.
- 4) La plupart utilisent le HBDI® pour rédiger leur rapport de synthèse et présenter de manière simple et synthétique les candidats à leur client.



- 5) D'autres utilisent également le HBDI® comme « mode d'emploi du candidat » dans son nouveau poste (« comment manager le candidat »).
- 6) Le HBDI® est utilisé dans certaines entreprises pour favoriser l'intégration du candidat dans une équipe ('onboarding' process).
- 7) Enfin et surtout, au-delà du HBDI®, le Modèle Whole Brain® est utilisé par certains chargés de recrutement pour analyser et élaborer un processus de recrutement qui conviendra aux objectifs de l'entreprise.

Jamais le HBDI® n'est utilisé pour trier les candidats dans les premières phases. Généralement, pour un recrutement, le recruteur va procéder à 2 ou 3 HBDI® pour les 3 derniers candidats.

Dans cette perspective, les conditions d'administration du HBDI® sont cruciales. En effet, il est facile pour un candidat de répondre « comme il pense qu'il faudrait répondre » ; c'est la raison pour laquelle :

- 1) Le recruteur présente l'outil non pas comme un « test » qui mesure des performances, mais comme un inventaire de personnalité dans lequel il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses.
- 2) Le candidat doit remplir son questionnaire sur le lieu de l'entretien
- 3) Nous demandons que les recruteurs qui utilisent le HBDI® soient certifiés Herrmann
- 4) Nous demandons que les recruteurs remettent à chaque candidat les résultats et le package HBDI®.

ATTENTION :

Généralement, lorsque le HBDI® est utilisé pour le recrutement dans une entreprise, il est difficile de l'utiliser en formation ultérieurement.

C'est la raison pour laquelle nous travaillons plutôt avec des recruteurs indépendants et ne faisons qu'un faible marketing sur le HBDI® comme outil de recrutement.

Dans les entreprises, nous privilégions l'utilisation du HBDI® pour l'orientation, l'outplacement, la définition de projets personnels et professionnels ou l'assessment qui offrent des applications plus larges et plus riches.