

**CHANGEMENT DE MODÈLE ÉCONOMIQUE ?
TRANSFORMATION PROFONDE DES MÉTIERS ?
ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES REQUISES ?**

LE TALENT MATCHING

Solution sur mesure pour :

- **Identifier les bons profils**
- **Maximiser le succès des mobilités internes**
- **Maintenir les salariés engagés et performants**



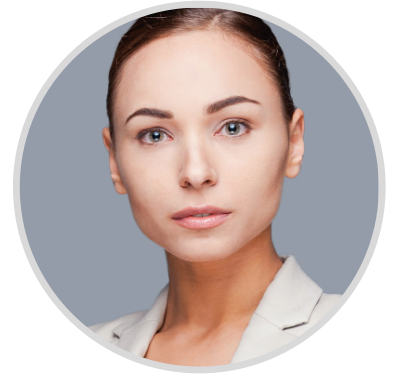


Comment faire face à de forts enjeux de recrutement et de mobilité interne ? Comment améliorer le taux de succès de mes mobilités ?

Comment permettre à mes salariés de se sentir bien dans leur poste ?

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

Comment identifier en interne des profils capables d'évoluer vers les fonctions recherchées ?



Comment diversifier mes recrutements et éviter de discriminer involontairement ?

DÉCOUVREZ UNE SOLUTION SUR MESURE

- Adaptée à chaque type de mobilité
- 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 ou d'un salarié en mobilité
- En pré-sélection ou phase finale d'un recrutement interne ou externe



Les entreprises qui survivront sont celles qui auront les bons talents. Le rôle des acteurs RH est donc capital pour la pérennité des entreprises : Positionner les bonnes personnes aux bons endroits, favoriser la fluidité interne...

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

LES ENJEUX

81% des DRH voient la mobilité interne comme un enjeu stratégique pour leur entreprise (RSE, climat social, fidélisation...)

50% des DRH pensent que la mobilité interne fonctionnelle pâtit du manque d'outils pour faire matcher talents et besoins internes



49% seulement des mobilités internes se font à l'initiative de l'entreprise

50 % d'économies réalisées grâce au recours à la mobilité interne

Source : RH online 2017, E&Y 2019

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

RÉALISER DES RECRUTEMENTS EFFICACES ET DURABLES

- **Fidéliser** les meilleurs talents
- **Réduire les coûts humains et financiers** liés aux licenciements, au recrutement, au turnover et aux erreurs de positionnement
- **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**
- **Développer** l'employabilité et l'engagement pour maximiser son capital humain



AVEC LE TALENT MATCHING, LES 5 SOFT SKILLS LES PLUS RECHERCHÉES, TOUS MÉTIERS CONFONDUS, SONT ÉVALUABLES :

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

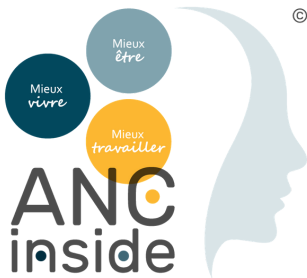
1. **Adaptabilité / Agilité** (28,95%)
2. **Esprit d'équipe** (14,7%)
3. **Rigueur/organisation** (13,14%)
4. **Motivation/passion** (11,58%)
5. **Empathie/écoute** (8,02%)

LA SOLUTION

Les métiers se réinventent sans cesse, et avec eux, les compétences nécessaires pour les salariés. 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 TALENT MATCHING



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 les candidats internes ou externes les plus 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 **identifier en interne 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 depuis plus de 30 ans, qui permette d'identifier et de mobiliser pleinement les dimensions de l'**Intelligence Adaptative**, 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**.

À 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

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

- Une restitution personnalisée de profil'INC sur leurs forces et faiblesses, afin qu'ils puissent comprendre les raisons des décisions de mobilité prises, qu'elles soient favorables ou défavorables
- Un conseil personnalisé sur leurs axes de développement à travailler

Les équipes RH peuvent être formées et certifiées profil'INC pour réaliser ces entretiens elles-mêmes.

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%
	Rachid	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

MOBILITÉ INTERNE & QVT

- 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 (**RSE**) ;
- Augmentation des **possibilités d'évolution dans l'entreprise** ;
- Optimisation de la mobilité et de l'**investissement formation** en ciblant les collaborateurs les plus motivés.



MOBILITÉ & RECRUTEMENT EXTERNE

- Explicitation 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** ;
- Identification de **candidats à potentiel** pour les métiers en pénurie de compétences disponibles ;
- Objectivation des recommandations : aucune caractéristique potentiellement discriminatoire (sexe, âge...) n'est prise en considération.



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

EXEMPLE 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 Talent matching, nous avons aidé l'entreprise à identifier les collaborateurs avec le profil comportemental le plus adapté à ces fonctions (40 collaborateurs en interne, 150 candidats).

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 Adaptative** 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**.

Votre contact privilégié

Fabrice Mandelaire

Managing Director

M + 32 (0)496 42 16 49

E fabrice.mandelaire@inc-eu.team

W neurocognitivism.be



INC BELGIQUE

81 Avenue de Tervueren 1040 Bruxelles

T +32 (0)2 737 74 80

E incbelgique@inc-eu.team

W neurocognitivism.be