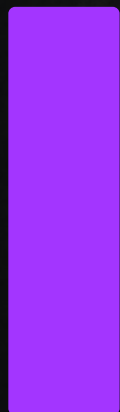


ENGAGER LES CANDIDATS A DES POSTES DE LEADERSHIP DANS LE PROCESS D'ÉVALUATION

Trois conseils pour
bien faire les choses



L'efficacité des outils d'évaluations des talents pour prédire avec précision le succès des leaders ayant été maintes fois démontrée¹ et les études ayant également évalué qu'un mauvais recrutement à ce niveau peut facilement coûter à une organisation 300 % de son salaire annuel², la mise en œuvre d'évaluations prédictives du leadership semble aller de soi. Mais malgré toutes ces preuves, de nombreuses organisations hésitent à mettre en place des processus d'évaluation à pour ces recrutements à fort enjeu.

Il existe plusieurs raisons à cette réticence, mais l'une des plus couramment observées est la crainte des organisations d'offenser ou d'aliéner leurs candidats à des postes de direction en "remettant en question" la valeur de leur vaste expérience lorsqu'elles choisissent d'utiliser des évaluations. D'autre part, les organisations peuvent estimer qu'une évaluation requiert une implication en temps trop importante pour un leader à l'emploi du temps souvent chargé, ce qui augmente le risque que ce dernier abandonne le process. Ce sont là des craintes compréhensibles, mais si l'évaluation du leadership est abordée de la bonne manière, les leaders à tous les niveaux peuvent en bénéficier, tout comme l'organisation. Avec les conseils suivants, vous pouvez mettre en place des évaluations du leadership qui prédisent l'adéquation et la réussite professionnelle, tout en engageant les participants du début à la fin du processus.

AVEC UNE BONNE PRÉPARATION ET UN NIVEAU D'ENGAGEMENT ADÉQUAT, VOUS SEREZ SURPRIS DE VOIR LES INFORMATIONS ADDITIONNELLES QUE VOUS POURREZ RECUEILLIR AUPRÈS DE CES PARTICIPANTS, ET LA VALEUR AJOUTÉE QU'ILS RETIRERONT DE L'EXPÉRIENCE.

1. Hoffman, B. J., Woehr, D. J., Maldagen-Youngjohn, R., & Lyons, B. D. (2011). Great man or great myth? A quantitative review of the relationship between individual differences and leader effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 347-381.

2. Recruitment & Employment Confederation, 2017

1

Communiquer le “pourquoi”

Un candidat à un poste de leadership qui envisage de rejoindre votre organisation aura à cœur les intérêts de cette dernière. Par conséquent, si vous pouvez lui expliquer de manière efficace pourquoi les évaluations à ce niveau sont si importantes pour le succès organisationnel, il y a de fortes chances que le participant soit aussi motivé à passer l'évaluation que vous l'êtes. Assurez-vous de mettre en évidence les avantages qui correspondent à leurs besoins et à leurs souhaits. Par exemple, pour un leader dans le domaine de la finance, il peut être utile de souligner le coût organisationnel d'un mauvais recrutement, mais pour un leader dans le domaine RH, vous voudrez peut-être insister sur l'importance de l'adéquation culturelle pour le succès du leadership. Avec une explication claire, le process pourrait démarquer votre organisation des autres auxquelles le participant pourrait envisager de postuler.

2

Inclure une composante de face-à-face pour montrer que vous êtes investi

L'utilisation de formats d'évaluation complémentaires ne fait pas seulement augmenter la précision de votre initiative d'évaluation : l'ajout d'une composante en face à face, comme un entretien structuré ou un exercice de jeu de rôle, montre également au candidat au leadership que vous êtes prêt à vous investir dans le processus - le rendant ainsi plus enclin à faire de même. Dans un scénario idéal, cette composante en face-à-face est prise en charge par un évaluateur professionnel qui n'est pas impliqué par ailleurs dans le processus de recrutement. Cela permettra une communication ouverte et transparente entre le candidat et l'intervieweur ou le joueur de rôle, sans que le candidat ne ressente le besoin de construire une relation ou maintenir les apparences.

3

Positionner l'évaluation comme un outil de développement personnel

Les leaders efficaces sont toujours à la recherche d'opportunités de développement qui les aideront à devenir de meilleurs leaders - et un processus d'évaluation approfondi peut tout à fait leur apporter cela. En utilisant une variété d'évaluations et en travaillant avec des rapports d'évaluation qui fournissent des conseils de développement concrets, votre candidat peut tirer une mine de connaissance du processus. Assurez-vous de présenter l'évaluation comme un outil de développement personnel et professionnel plutôt que comme une simple évaluation, et vous augmenterez la probabilité d'une participation engagée.