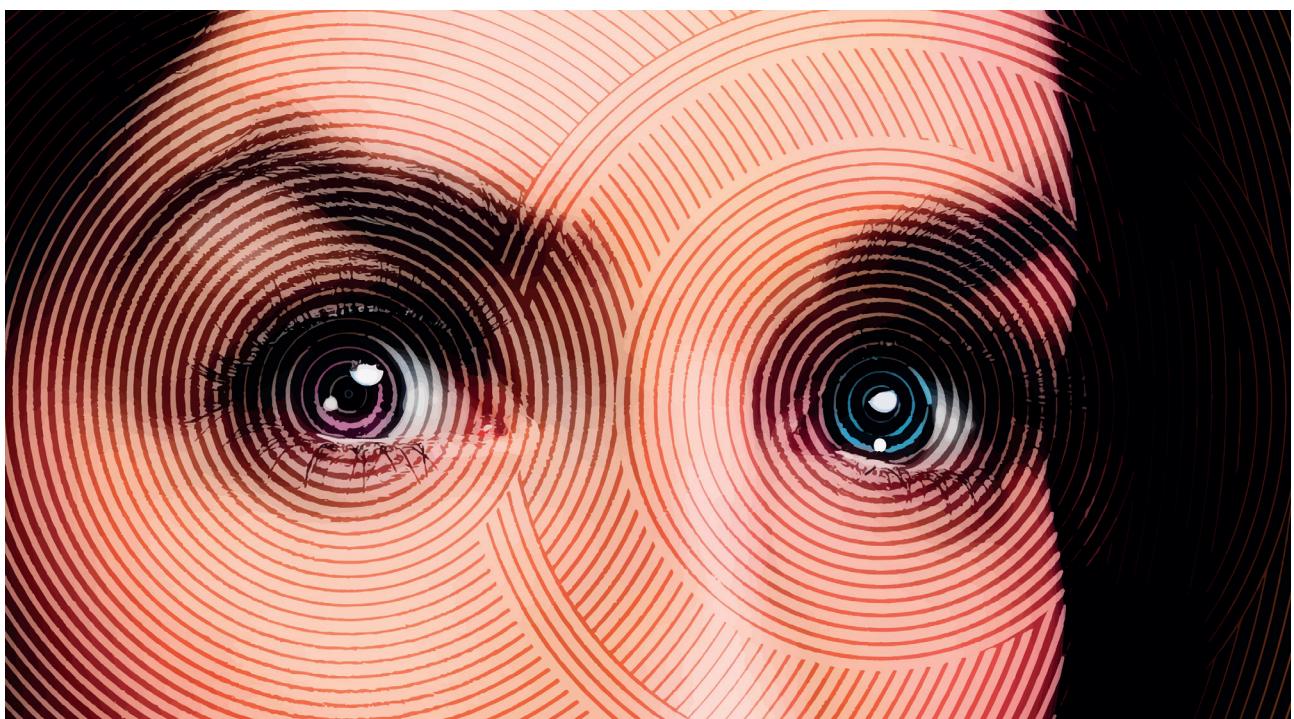


Profiling et recrutement

**Optimiser vos entretiens de recrutement
par des questions ciblées**



Thèmes du dossier

Management

Personnel

Gestion

Succès & carrière

Communication

Marketing & ventes

Finances

Informatique & bureau

Avantages immédiats

Vous apprendrez:

- Comment affiner votre regard sur vos candidats.
- Comment analyser vos candidats.
- Ce que révèle le langage corporel.

Vous pouvez:

- Interpréter les signaux corporels dans leur contexte global.
- Observer les messages transmis par la démarche et la façon de marcher.
- Comprendre les signaux des rituels de salutation.

Auteure



Mag. Patricia Staniek, BBA

Analyste en criminalité économique & profiler

Int. Consulting – Profilage & Criminologie dans le secteur de la sécurité et de l'économie

Les médias l'ont appelée «Mrs. Crimetime» et l'on qualifie de «punk parmi les coachs» et de «détecteur de mensonges sur pattes». De nombreux cadres supérieurs, des personnalités en vue, des policiers, des détectives, etc. se font analyser, entraîner, former et accompagner par elle en vue de devenir des «personnalités développées».

Domaine de la sécurité

Elle assure la formation de policiers, d'officiers de police judiciaire, de services de sécurité, d'avocats, d'enquêteurs et leur enseigne le profilage & l'analyse SBI (Suspicious Behaviour Identification) ainsi que différentes méthodes d'interrogatoire avec toute l'expertise d'une profileuse en comportement.

Domaine économique

Patricia Staniek connaît le monde de l'entreprise sous trois angles: sous celui du cadre et de l'entrepreneur, sous celui du conseiller d'entreprise ainsi que sous celui du profiler et de l'analyste de la criminalité économique. Elle communique et agit d'égal à égal avec le conseil d'administration et la direction. Vous trouverez en Patricia Staniek une partenaire compétente et fiable.

Les conflits les plus inextricables au sein des entreprises ne l'ébranlent pas. Experte en comportement humain, que cela concerne l'individu ou le groupe, elle extrait ses entreprises clientes des situations de conflit et de crise, enseigne le profilage à l'intention de la direction, des RH et de la vente, soutient le processus de recrutement grâce à sa méthode Profiling PScn ou forme différentes unités de recrutement. Dans le cadre de la formation RH/Recrutement, la sécurité de ses clients est également au centre de ses préoccupations, notamment en ce qui concerne les fraudes à l'embauche, les éléments perturbateurs et les personnes dangereuses.

- Économiste d'entreprise (spécialisée dans la criminalité en col blanc).
- Experte de degré universitaire en sécurité.
- Profiler.
- Responsable de formation «Certified Profiler für Wirtschaft und Sicherheit».
- Analyste SBI (Suspicious Behaviour Identification/Méthode dans le domaine de la sécurité).
- F.A.C.S.-CODER (Facial Action Coding System n. P. Ekman bei Prof. Jörg Merten, Uni Saarbrücken).
- Profiling Values Agent (Profilage – Procédure – Valeurs/Potentiel, Dr. U. Vogl).
- Conseillère d'entreprise pour les moyennes entreprises et les grands groupes.
- Conseillère en organisation systémique & Coach économique.
- Formatrice et conseillère en RH/recrutement.
- Responsable de la formation «Certified Profiling».
- Coach exécutif – Face à face pour les questions de personnalité et de carrière.
- Profiler de groupe pour les équipes et les organisations.
- Conférencière spécialisée et principale intervenante en matière de sécurité et d'économie.
- Experte TV (ATV «Reingelegt» saisons 1–3).
- Experte dans le cadre de documentaires tels que «Der Fall Kellermayr – mit tödlichen Grüßen» (Le cas Kellermayr – Avec mes mortelles salutations).
- Amazon Prime: Celebrity Hunted Allemagne.

Impressum

WEKA Business Dossier

Profiling et recrutement

Gestion de projet: Birgitt Bernhard-Postma

Composition: Salma Alvarez

WEKA Business Media SA

Hermetschloostrasse 77

8048 Zürich

Tel. 044 434 88 35

Fax 044 434 89 99

info@weka.ch

www.weka.ch

www.weka-library.ch/fr

DL8136-2119-202502

© WEKA Business Media SA, Zurich

Tous droits réservés, en particulier le droit de reproduction et de diffusion ainsi que de la traduction. Aucune partie de l'œuvre ne doit être reproduite sous quelque forme que ce soit (photocopie, microfilm ou autre moyen) sans l'autorisation écrite de la maison d'édition ou enregistrée, modifiée ou diffusée au moyen de systèmes électroniques.

Table des matières

1.	Profiling et recrutement ou comment «cerner quelqu'un» comme un pro!	4
2.	Introduction	6
3.	Analysez votre candidat	8
3.1	Impression visuelle	8
3.2	Manière de poser le pied au sol	11
3.3	Quelques façons de marcher	12
4.	Le langage corporel	14
4.1	La tête	14
4.2	Front et glabelle	15
4.3	Les yeux	15
4.4	Sourcils	19
4.5	Nez	19
4.6	Lèvres	20
4.7	Langue	21
5.	Gestuelle – Les mains en disent long	22
5.1	La signification de nos doigts!	23
5.2	Poignées de main – Rituels de bienvenue	25
5.3	Jambes et posture	26
6.	Exercices pratiques	27
6.1	Comment décrypter le langage corporel en entretien	27
6.2	L'art du questionnement pour cerner les motivations	28
7.	Cas pratique	30
7.1	Quand le corps contredit les mots	30
8.	Bibliographie	31

Note: Vous trouverez des informations complémentaires sur le thème du recrutement dans le dossier «L'art du questionnement: Optimiser vos entretiens de recrutement» par des questions ciblées sur notre site web: www.weka.ch.

1. Profiling et recrutement ou comment «cerner quelqu'un» comme un pro!

Le chemin est souvent long avant qu'un candidat puisse être employé avec succès dans l'entreprise, qu'il en «vaille la peine». De nombreux facteurs entrent en jeu dans la procédure de sélection. Le candidat doit convenir à l'entreprise, au service et à l'équipe concernés. Et surtout, il doit pouvoir lever les barrières conscientes et inconscientes des recruteurs.

Le recruteur a déjà mentalement esquisonné, de concert avec les cadres appelés à donner leur avis, une image de ce que le candidat idéal doit être. Le recrutement de nouveaux collaborateurs est une tâche importante. Il contribue à la pérennisation et au développement des entreprises. Dans ce contexte, les collaborateurs doivent également correspondre à la culture de l'entreprise dans laquelle ils entendent travailler. Cela exige beaucoup de compétences, de capacités et de connaissances de la part des recruteurs. Le recruteur d'aujourd'hui doit être flexible, pouvoir s'adapter rapidement aux nouvelles exigences et, surtout, connaître le profilage PScn, la méthode d'analyse professionnelle du comportement des personnes en temps réel, et être capable d'en intégrer tous les aspects en lien avec la sécurité.

L'IA est déjà utilisée dans de nombreux endroits et ses bienfaits sont nombreux. Elle permet cependant aussi à des personnes, à faible ou forte motivation criminelle, de falsifier des diplômes universitaires, des certificats et même d'usurper l'identité d'une personne. Qui plus est, certains postulants ont quelquefois des choses à cacher qui, dans le meilleur des cas, se voient révélées au cours de la procédure de recrutement.

Et puis il y a aussi la numérisation. Martina Hofer-Moreno, experte en Lean, déclare à ce sujet:
Si la numérisation progresse, les exigences en matière de RH augmentent elles aussi. Dans de nombreux domaines, la présence humaine restera toutefois indispensable. Un logiciel RH tout-en-un fait passer le travail du personnel au niveau supérieur et permet de visualiser les résultats en un clic. Les processus RH sont ainsi organisés de manière extrêmement efficace et effective, de sorte que les entreprises soient en mesure de se concentrer sur l'essentiel: leurs collaborateurs.

La numérisation offre aux professionnels des RH la possibilité d'agir plus rapidement et plus efficacement dans d'autres domaines où l'intervention humaine est nécessaire: par exemple, lors de la découverte de «hidden champions» à l'interne ou pendant des processus de transformation contribuant au succès de l'entreprise. Dans de nombreux processus de changement, il s'agit entre autres aussi de créer des cultures d'entreprise inclusives.

Dans un esprit de «LEAN HR» – à savoir une interaction bien pensée entre les RH, la numérisation et les processus simplifiés – les métriques requises peuvent très bien être consultées «à la demande» dans un logiciel RH. Elles aideront les concepteurs RH à mesurer, entre autres, les projets de diversité et leur performance. Une telle analyse offre dès lors une base de décision fondée sur des données scientifiques lorsqu'il s'agit de prendre d'autres mesures et renforce ainsi le rôle des RH.

- «Il est important d'avoir un logiciel RH qui évolue avec l'entreprise. L'objectif: une solution accompagnant toutes les thématiques RH».
- «Les processus numérisables sont organisés de manière plus efficace. Cela libère du temps et de l'espace en matière de contact humain, décisif».
- «La qualité de la collaboration augmente et peut être établie par le biais d'évaluations numériques automatisées».
- «La transformation numérique exige – et ce également de la part des RH – action, participation et communication!»
- «Concevoir au lieu d'administrer! La numérisation intelligente prépare les RH à l'avenir».
- «La collaboration numérique intersectorielle et intergénérationnelle est garante des succès futurs!» (erfolgsspur.at)

C'est à tout cela que les RH doivent se préparer, à l'aide de leur propre expertise ou d'autres experts en la matière. Et puis il y a le marché du travail: il a tellement changé que les entreprises se retrouvent non seulement à recruter massivement de nouveaux éléments mais encore littéralement à quémander en la matière.

Les entreprises ont besoin de collaborateurs qui leur conviennent réellement et qu'on ne peut pas toujours «accommorder tant bien que mal à sa sauce». Les bases doivent être solides, le reste est à l'avenant.

Se développer! Toujours se développer et encore se développer.

2. Introduction

De nos jours, le recrutement va bien au-delà de la simple évaluation des compétences techniques. Le métier de recruteur a profondément évolué ces dernières années: l'accent se porte désormais autant sur la personnalité du candidat, son adhésion aux valeurs de l'entreprise et son adéquation culturelle que sur ses compétences techniques. L'intégration humaine dans l'équipe est devenue aussi cruciale que l'expertise professionnelle, car un mauvais recrutement peut s'avérer très coûteux et impacter significativement la performance de l'entreprise.

Le langage corporel est un élément clé dans l'évaluation d'un candidat. Il révèle souvent davantage que les mots eux-mêmes. Les études le confirment: la majorité de notre communication passe par le non-verbal. Les gestes, les expressions du visage, la posture et les mouvements peuvent trahir inconsciemment les vraies motivations, les doutes ou les intentions cachées d'un candidat.

Pour un recruteur averti, ces signaux sont précieux et peuvent guider la décision finale. Une bonne lecture du langage corporel permet souvent de repérer rapidement si les propos du candidat sont en accord avec son comportement ou s'il existe des incohérences.

Mais au-delà du langage corporel, l'art du questionnement est tout aussi essentiel pour cerner la personnalité du candidat. Il ne s'agit pas uniquement de vérifier les compétences techniques et l'expérience, mais surtout de comprendre ses motivations profondes, ses valeurs et sa vision. Car la réussite dans l'entreprise ne dépend pas que du savoir-faire: l'adhésion à la culture d'entreprise et la

