

DS Process® :

les secrets du recrutement

EDITO


Nous sommes convaincus chez DS INTERNATIONAL que la concurrence actuelle des pays émergents est une source incomparable d'opportunités pour nos sociétés. En effet, la concurrence internationale nous stimule et nous pousse à être toujours plus audacieux et innovants.

«L'innovation est la clé de notre réussite face à la concurrence mondiale. Elle est notre valeur ajoutée, notre marque de fabrique. Elle est aussi génératrice d'emplois et de richesses, seul levier capable de relancer notre économie»¹. Aujourd'hui, ce sont les choix combinés de l'innovation, de la spécialisation et de l'expertise qui font le succès des entreprises performantes.

Dans cette perspective, il faut des hommes de qualité. Pour mener à bien cette quête de performance, les moyens mis en oeuvre doivent être tout aussi exigeants. DS INTERNATIONAL travaille dans cet objectif et met à la disposition des entreprises qui recrutent, DS Process®, une méthode innovante avec une spécialisation sectorielle.

Brigitte Dours, General Manager

[Qualité, innovation et expertise : un positionnement d'avenir]



La concurrence internationale doit être perçue comme une opportunité pour les entreprises européennes. En effet, elles ont pour obligation d'innover toujours plus pour se maintenir sur un marché compétitif. Comme le montrent les grandes évolutions industrielles engagées en Europe dès le XVI^{ème} siècle, *«la croissance économique résulte d'une activité d'innovation, engagée par des agents qui espèrent en tirer un profit»²*. La Recherche et Développement, se traduisant par un progrès technique, est l'un des facteurs principaux qui influent sur le taux de croissance d'une économie.

Des exemples de réussite industrielle le démontrent chaque jour : **l'innovation et l'expertise marquent clairement la voie du succès économique.**

Dans le secteur du textile, une PME est parvenue non seulement à maintenir l'intégralité de sa production en France, mais en plus, elle a affiché 6% de rentabilité en 2006³ : la meilleure du secteur. Ses secrets de vigueur ? Recentrage industriel et innovations technologiques. Cette entreprise s'est spécialisée dans la production de chaussettes haut de gamme. A cette expertise bien spécifique se superpose un engagement à innover en permanence. Ce souci de l'innovation se révèle aussi bien dans les investissements que dans les procédés de fabrication. Cette innovation permanente est portée par des ingénieurs et des techniciens, particulièrement bien adaptés à ces besoins.

Dans ce contexte, le recrutement devient un enjeu stratégique pour les entreprises européennes. **La réussite se fonde sur des hommes de qualité, capables d'innovation.** DS INTERNATIONAL, qui a fait le choix de la qualité et de l'expertise avec DS Process®, propose



[Qualité, innovation et expertise : un positionnement d'avenir]

des recrutements répondant aux attentes de haute technicité des entreprises. Toute la méthodologie DS Process®, qui rationalise le

choix ultime, est orientée dans ce sens. «Les entreprises qui survivront demain sont celles qui encouragent la créativité d'aujourd'hui»⁴. ■

[DS Process® : les secrets du recrutement efficace]

Afin de répondre à la demande croissante de professionnels performants, DS INTERNATIONAL a fait le choix particulièrement qualitatif de proposer à ses clients un recrutement approfondi.

Pourquoi peut-on parler ici de «**recrutement efficace**» ? Tout simplement, parce que la méthodologie DS Process® évalue la triple dimension du candidat : **ses compétences techniques, sa personnalité, mais aussi son adaptabilité aux attentes interactionnelles de l'entreprise.**

Avec la méthodologie DS Process®, DS INTERNATIONAL montre dès la phase de recrutement, si le candidat peut ou ne peut pas s'adapter au contexte interactionnel de l'entreprise. En décrivant des actes de sa pratique quotidienne, le candidat montre clairement s'il est à même de s'intégrer à la culture de l'équipe et de l'entreprise.

DS INTERNATIONAL envisage l'entreprise dans une perspective interactionnelle. L'entreprise est un groupe d'individus qui doivent interagir les uns avec les autres, mais aussi avec leur environnement et ce dans une finalité professionnelle. Le collaborateur devra s'adapter

rapidement à l'environnement professionnel et aux conventions qui régissent son équipe. De la même manière, l'équipe doit être capable d'intégrer le nouveau collaborateur. Cette phase est d'autant plus importante qu'elle a une incidence sur la productivité et la créativité globales. Ainsi, **l'interaction apparaît comme un élément primordial des relations professionnelles**⁵.

Pour identifier le candidat optimal, DS INTERNATIONAL a ainsi intégré la logique interactive dans son recrutement. Grâce à sa méthodologie rigoureuse, sur laquelle est fondé son processus de recrutement, DS INTERNATIONAL anticipe une telle adéquation. DS Process® s'appuie sur une analyse détaillée du registre et des conventions linguistiques que les candidats sollicitent pour décrire leur comportement en situation. Comme le rappelle Erving Goffman dans *Les rites d'interaction*⁶, les expressions verbales révèlent implicitement les représentations sociales qui fondent l'univers de référence des interlocuteurs. Elles sont, de ce fait, autant de symptômes comportementaux

qui permettent de mettre au jour les interactions en les anticipant.

S'inspirant de ces recherches scientifiques, l'entretien de recrutement, tel qu'il est envisagé par DS INTERNATIONAL, dépasse largement le seul échange d'informations. Au cours de l'entretien de recrutement, les candidats

**DS INTERNATIONAL
ENVISAGE
L'ENTREPRISE
DANS UNE PERSPECTIVE
INTERACTIONNELLE**

doivent décrire de manière précise et factuelle de quelle façon ils ont mis en oeuvre leurs compétences techniques dans des contextes professionnels concrets. Les phrases et les mots précis qu'ils choisissent d'utiliser dévoilent une posture qu'ils ont déjà adoptée. Si un professionnel a déjà adopté un certain comportement dans un contexte précis, il lui sera plus facile de le produire à nouveau dans un autre environnement. Par contre, si on lui demande d'adopter un comportement qu'il n'a jamais vécu auparavant, la possibilité qu'il parvienne à l'adopter sera plus aléatoire.

DS Process® cherche à révéler l'adéquation entre les attentes interactionnelles de l'entreprise et le comportement du candidat, en

1 SIMON (Pierre) Président de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris

2 COMBES (Emmanuel), Précis d'économie, Paris, 1999

3 Capital, n°186, Mars 2007

4 ZELDMAN (Maurice) - Ingénieur américain, auteur de *What every engineer should know about robots* (1984)

5 ABRIC (Jean-Claude), *La créativité des groupes*, p. 194-195, et DOISE (Willem) et MOSCOVICI (Serge),

Les décisions en groupe, p. 219, In MOSCOVICI (Serge) (dir.), *Psychologie sociale*, PUF, 1984

6 GOFFMAN (Erving), *Les rites d'interaction*, Minuit, 1974

[DS Process® : les secrets du recrutement efficace]

identifiant des zones communes de langage. Les recherches en psychosociologie ont en effet montré que l'adéquation linguistique est source d'échanges et de compré-

hension mutuelle, facteurs indispensables à la productivité d'un groupe professionnel. Parvenant à s'intégrer aisément dans l'équipe pré-constituée, le nouveau collaborateur

s'impliquera dans son travail. Il sera même susceptible de renforcer les synergies, de stimuler la créativité au sein de son équipe et, donc, d'améliorer la rentabilité. ■

[DS Process®, une méthodologie validée par l'expérience⁷]

1) OBJECTIF

Afin d'évaluer sa méthodologie de recrutement dans un contexte économique où l'innovation et l'expertise représentent des enjeux essentiels, DS INTERNATIONAL a choisi de la faire évaluer à la fois par les DRH, les opérationnels et les candidats devenus collaborateurs et d'en rendre publics les résultats. **Une étude qualitative a été menée par STETHOS, cabinet indépendant.** L'objectif de l'étude était d'évaluer la méthodologie DS Process®, en mesurant la satisfaction des attentes des professionnels interrogés.

2) POPULATION ET METHODE

Au total, les consultants de STETHOS ont interviewé en face à face 38 personnes. Afin d'obtenir une relative représentativité des réponses, STETHOS s'est appuyé sur un échantillon composé d'1/3 de DRH, d'1/3 de responsables hiérarchiques et d'1/3 de collaborateurs. Chacune de ces personnes a eu recours aux services de recrutement proposés par DS INTERNATIONAL.

Ces professionnels ont été interrogés sur la base de guides d'entretien

adaptés selon leur catégorie d'appartenance. Ces guides leur ont été administrés selon une méthode semi-directive afin de faciliter l'expression spontanée. Enfin, l'anonymat des réponses était garanti.

3) RESULTATS

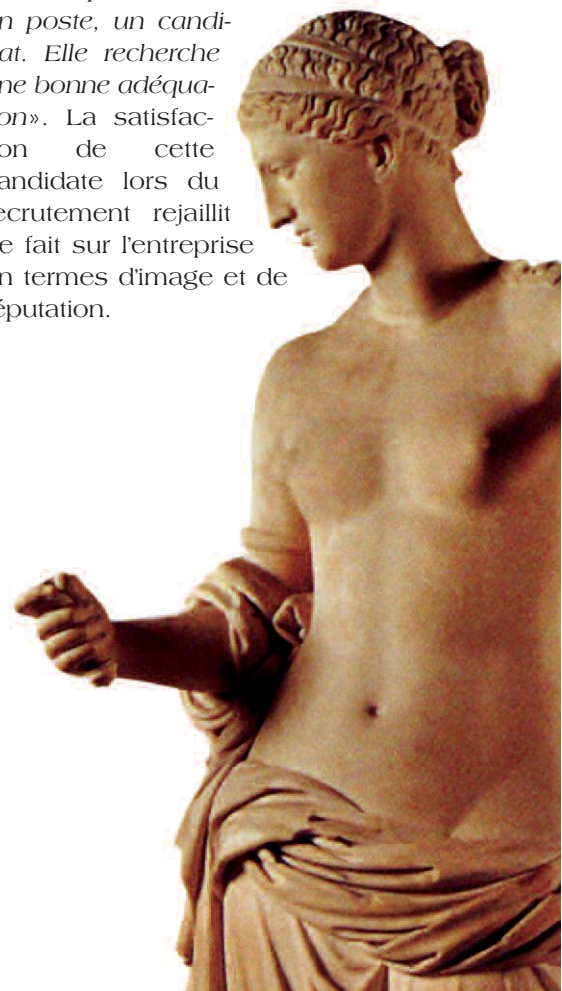
Comme le montrent très clairement les résultats mis au jour par STETHOS, DS INTERNATIONAL se démarque très positivement des autres cabinets de recrutement. Si la proximité du consultant, la rigueur du processus et la précision de l'analyse jouent un rôle majeur dans leur satisfaction, l'on constate que quatre moments forts de DS Process® marquent tout particulièrement les personnes interrogées :

**DS INTERNATIONAL
BÂTIT UNE RELATION
DE CONFIANCE
DURABLE AVEC
SES PARTENAIRES**

l'entretien, l'analyse, le pré-recrutement et le post-recrutement.

L'entretien en face à face est un moment phare du recrutement par DS INTERNATIONAL. Comme le souligne un responsable hiérarchique, «DS INTERNATIONAL passe beaucoup de temps avec les candidats (environ 4 heures)». En permettant d'approfondir à la fois la typologie des candidats et les attentes du

recruteur, **cet entretien pose le premier jalon de la relation de confiance entre les futurs partenaires professionnels.** Comme le constate une candidate, «les autres cabinets ont une vision plus rapide et ce qu'ils proposent ne correspond pas toujours à ce qu'on veut. On sentait que ça tenait à cœur (à la consultante) d'aller au fond des choses et ça m'a séduite. C'était une vraie réponse à mes attentes et on ne perd pas de temps. Elle ne cherche pas à vendre un poste, un candidat. Elle recherche une bonne adéquation». La satisfaction de cette candidate lors du recrutement rejallit de fait sur l'entreprise en termes d'image et de réputation.



7 - Résultats de l'Etude STETHOS.

[DS Process®, une méthodologie validée par l'expérience⁷]

Le deuxième moment clé de DS Process® réside dans la restitution des résultats de ces entretiens. A l'image de la qualité des entretiens, les rapports qui sont remis au client sont très complets. Comme le constate l'un des DRH interrogés, ils détaillent de manière très concrète et illustrent les compétences, les expériences réelles des candidats et leurs comportements de personnalité. A cela s'ajoute une analyse méthodique particulièrement fine, dont la qualité est mise en avant par les supérieurs hiérarchiques. «*L'analyse méthodique des candidats (offre) une matrice très psychologue*», ce qui est un élément important pour le supérieur hiérarchique qui devra prendre la décision d'intégrer ou non ce candidat dans ses équipes. Si certains hiérarchiques et DRH trouvent ces rapports un peu denses, en revanche leur existence les rassure quant à la qualité du travail réalisé. Des synthèses et une recommandation formalisées résument les données obtenues.

Cette analyse permet de révéler l'adéquation optimale entre un candidat et son futur environnement professionnel.

Au final, les 38 personnes interrogées par STETHOS, qu'il s'agisse des collaborateurs recrutés, des DRH ou des supérieurs hiérarchiques, reconnaissent la qualité du travail effectué et l'efficacité de DS INTERNATIONAL. Elles se montrent particulièrement satisfaites des recrutements conclus. En effet, au-delà de la satisfaction immédiate des attentes du poste, elles ont constaté qu'il existait une réelle adéquation fine et profonde entre le candidat et l'environnement professionnel. «*L'analyse correspond bien au profil de la personne recrutée. DS INTERNATIONAL ne s'est pas trompé dans le profil défini*», confirme un supérieur hiérarchique. Ainsi, les recrutements réalisés sont reconnus pour leur efficacité. Les professionnels recrutés sont toujours en poste, car leurs compétences sont réelles et en conformité

avec les attentes et les besoins de leur responsable. Ils se sont facilement adaptés à la culture de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle les recruteurs interrogés souhaitent de nouveau faire appel aux services de DS INTERNATIONAL pour une collaboration future.

DS INTERNATIONAL, par son recrutement, est le premier jalon de l'interaction entre les futurs partenaires. **DS INTERNATIONAL envisage en effet le recrutement comme un processus de maturation et d'imprégnation mutuelles. Au terme de ce processus, le choix ultime des trois parties est toujours positif, immédiat et personnel, première étape dynamique de la collaboration future.**

DS INTERNATIONAL, par les exigences qu'impose la méthode DS Process®, a permis à ses partenaires d'intégrer des professionnels qui répondent à leur stratégie de qualité, d'innovation et d'expertise. ■



Brigitte DOURS est l'initiatrice de DS PROCESS®, méthode pensée pour rentabiliser de manière plus efficace et professionnelle le recrutement des entreprises.



DS INTERNATIONAL

7, avenue de la Grande Armée - 75116 PARIS - FRANCE
Tél. : 33 (0)1 53 64 11 11 - Fax : 33 (0)1 53 64 11 12
E-mail : contact@dsinternational.fr