



Le recrutement : L'histoire d'un homme ou une histoire d'hommes ?

Depuis plusieurs années, DS INTERNATIONAL propose et met en œuvre avec succès une méthode originale de recrutement : **DS Process®**. DS INTERNATIONAL a ouvert une voie nouvelle, en se fondant sur les recherches les plus innovantes en matière d'interaction humaine. D'après Brigitte Dours, General Manager de DS INTERNATIONAL, "le recrutement doit être appréhendé dans une logique d'interaction, et pas seulement en termes de personnalité et de compétences techniques".

L'entreprise est un groupe en interaction permanente

DS INTERNATIONAL prend en compte trois acteurs au cours de son processus de recrutement : l'homme, le collectif d'hommes qui fonde l'entreprise et l'environnement dans lequel ils évoluent. Ces trois acteurs interagissent les uns avec les autres et contribuent à la construction d'une histoire professionnelle positive et durable.

Dès que l'on aborde les relations professionnelles de ce point de vue, la venue de tout nouveau collaborateur doit être appréhendée de manière collective. En intégrant une équipe, celui-ci introduit un élément d'hétérogénéité : il peut aussi bien stimuler la créativité et la productivité de ses membres que générer, chez eux, inhibitions ou blocages. Pour que le recrutement soit un succès pour l'entreprise, pour l'équipe et pour le nouveau collaborateur, il importe de comprendre et de prendre en compte la logique interactive du groupe. La méthode **DS Process®** évalue - et c'est là son originalité - la capacité d'un candidat à s'adapter à la culture de l'entreprise qui l'accueille, mais aussi la faculté de l'équipe à incorporer un nouvel interlocuteur. Elle se

fonde également sur l'évaluation de ses compétences techniques et de sa personnalité, notions qui sont toujours intégrées au processus de recrutement. Le professionnel idéal est celui dont le "schéma interactif" concorde avec celui du groupe. Cette adaptabilité relationnelle est la condition d'un comportement professionnel engagé dans l'entreprise, et, par conséquent, productif. La méthodologie **DS Process®** anticipe avec rigueur cette adéquation, ce qui permet à l'employeur et au candidat de minimiser les risques.



Le langage est le révélateur du lien social interne

Le comportement d'un individu à l'égard de ses interlocuteurs, dans un environnement donné, se manifeste par de multiples expressions, notamment verbales. Comme le souligne Brigitte Dours, "le langage est l'un des

éléments clés de l'interaction. Il doit être analysé dès le premier entretien avec le candidat". C'est pourquoi la méthode **DS Process®** tient compte du vocabulaire utilisé par ce dernier. Les mots que celui-ci choisit dévoilent ses intentions affichées, mais aussi la partie non déclarative de son comportement. Ils révèlent la posture comportementale qu'il adoptera très probablement dans la sphère professionnelle. **DS Process®** permet de vérifier l'adéquation entre le registre linguistique d'un candidat et l'ordre expressif de l'équipe au sein de laquelle il devra travailler. S'il y a langage commun, alors les échanges et la compréhension mutuelle s'instaureront, facteurs indispensables à la réussite d'un groupe professionnel. Grâce à la synergie ainsi créée, le collaborateur et l'équipe se mobiliseront pour être efficaces et stimuler leur créativité collective.

Le langage permet de comprendre la logique interactive du groupe : il doit être évalué dès le processus de recrutement. En intégrant cette dimension dans sa méthodologie, DS INTERNATIONAL modifie radicalement l'approche que l'on peut avoir du recrutement.

Références : GOFFMAN (Erving), *Les rites d'interaction*, Minuit, 1974 - MOSCOVICI (Serge) (dir.), *Psychologie sociale*, PUF, 1984

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