

LE MODÈLE PRÉDICTIF

Guide de référence

ÉDITÉ PAR

L'équipe de Recherche et Innovation
de Central Test

Tous droits réservés.

INTRODUCTION

I. LES FONDEMENTS DU MODÈLE PRÉDICTIF

4

Objectiver l'évaluation

5

Pourquoi un modèle prédictif ?

6

II. LE MODÈLE PRÉDICTIF DE CENTRAL TEST

7

Modèle par trait vs modèle par compétences

9

Les caractéristiques du modèle prédictif

13

Définir son modèle customisé

13

L'évaluation multi-méthodes

15

Explorer les référentiels

17

Les applications RH

18

Les avantages du modèle prédictif

III. ÉVOLUTION DES RÉFÉRENTIELS

19

Interpréter le graphe des compétences

20

Le nouveau calcul des compétences

22

Transformer un métier customisé vers un modèle prédictif

24

INTRODUCTION

Le présent document a pour but de fournir auprès de nos clients et partenaires toutes les explications conceptuelles et méthodologiques relatives au modèle prédictif de Central Test, lancé au second trimestre 2022.

Faisant suite à plusieurs années de recherche, le modèle prédictif répond à de nouveaux paradigmes permettant d'établir, à partir d'évaluations multiples, des prédictions de matching des candidats autour de postes ou projets ciblés.

Comparativement au mode de fonctionnement antérieur, l'évolution majeure réside dans le fait que les postes ou projets, dits "modèles prédictifs", sont désormais associés à des modèles de compétences succédant à des modèles dits par traits.

La philosophie sous-jacente du modèle prédictif consiste à associer une vision pragmatique RH, basée sur une modélisation des critères de succès, à une vision scientifique tournée vers l'exhaustivité des évaluations. On aboutit à des prédictions plus fiables et faciles à interpréter, tout en assurant une meilleure expérience candidat lors de la restitution des résultats.

Le modèle prédictif s'inscrit ainsi dans une logique multicritères (ce qu'on souhaite évaluer) et multi-méthodes (comment on évalue), avec des évolutions à venir grâce à l'extension possible des critères et des méthodes.

Si ce document aborde les principes du modèle prédictif afin de mieux le comprendre et l'exploiter pleinement, vous trouverez sur la plateforme une FAQ ainsi que des tutoriels vidéos permettant son appropriation rapide (espace client, menu Ressources).

The background of the slide is a solid purple color. Overlaid on this are several thin, light blue wavy lines that originate from the top left and curve towards the right side of the frame, creating a sense of motion and depth.

I.

LES FONDEMENTS DU MODÈLE PRÉDICTIF

OBJECTIVER L'ÉVALUATION

Cette partie explicite les principes du modèle prédictif de Central Test, en comparaison avec le mode de fonctionnement antérieur.

Nos prises de décision s'appuient sur la conjonction de nos intuitions et d'analyses basées sur des données objectives. Cependant, dans de nombreux cas, c'est notre intuition seule qui l'emporte, générant de nombreux biais cognitifs qui nous conduisent à prendre de mauvaises décisions.

L'utilisation d'outils d'évaluation fiables s'avère alors propice et indispensable sur l'ensemble des processus de sélection et d'accompagnement :

- **L'acquisition des talents**, en induisant à la fois une meilleure prédiction et un gain de temps, ce qui permet un élargissement de la base de sélection des candidats.
- **Le développement et la fidélisation des talents**, grâce à un diagnostic suivi de leur potentiel, facilitant la mise en place d'un accompagnement personnalisé.
- **La constitution d'équipe** afin de s'assurer d'une bonne combinaison des talents et de la diversité des profils en vue de réussir les missions confiées.
- **L'orientation et la mobilité**, en mettant en adéquation un individu avec des domaines d'activité, métiers, formations, lui correspondant le mieux, tout en prenant en compte les tendances du marché de l'emploi.

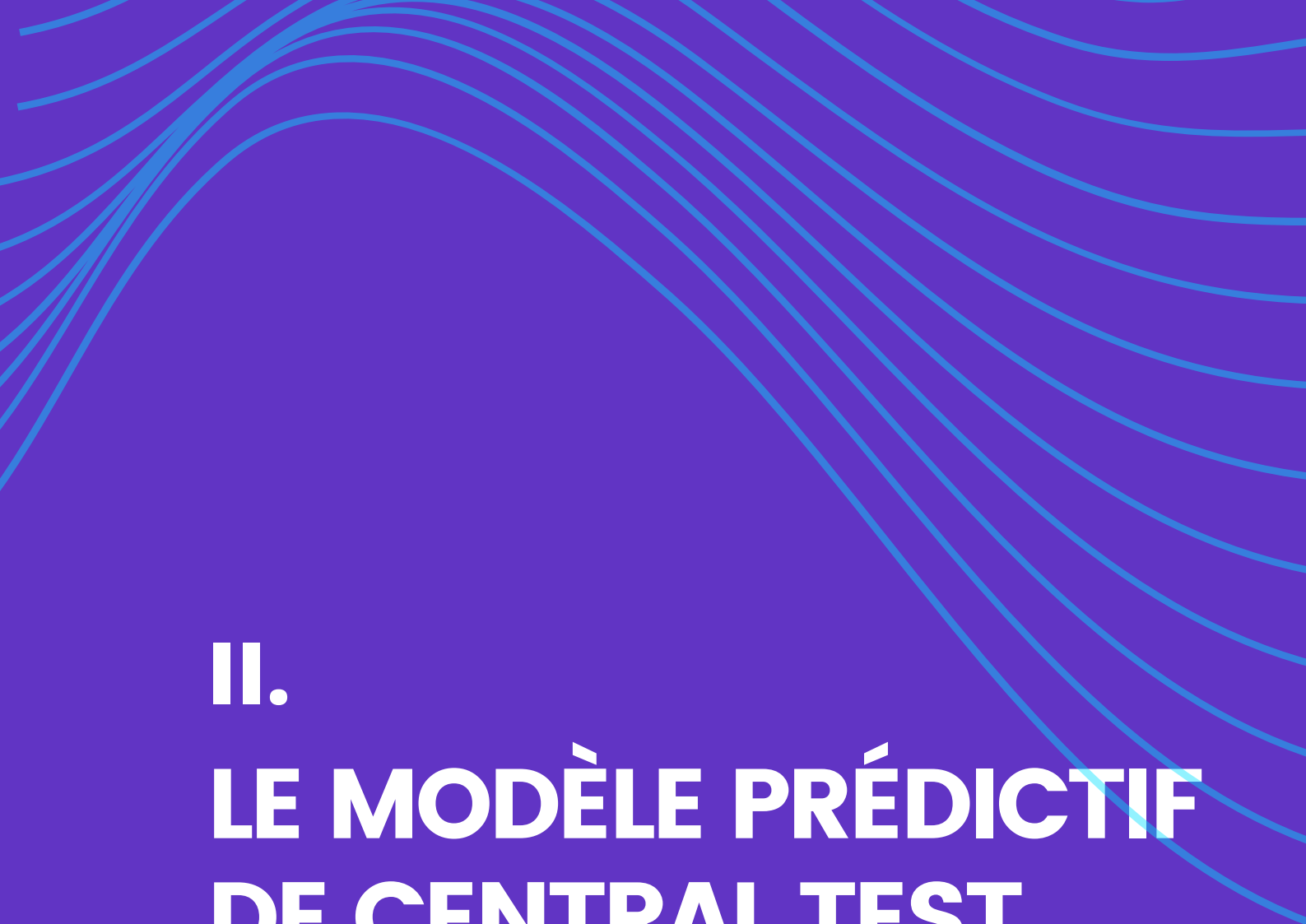
En ce sens, l'évaluation basée sur des méthodes scientifiques optimise l'objectivité dans la mise en œuvre de la sélection, l'intégration et le développement des talents.

Parmi les méthodes d'évaluation, si les tests psychométriques, répondant à des normes de validation internationales, sont les plus reconnus sur le plan scientifique, d'autres méthodes complémentaires sont émergentes comme l'intelligence artificielle, permettant l'interprétation de contenu non structuré (type CV, lettre de motivation, vidéo interview, question ouverte), ou les serious game. Les méthodes de feed-back sont aussi utilisées, parfois lors du recrutement (grille de notation du recruteur, auto-évaluation du candidat), ou plus fréquemment en développement (feed-back 360).

POURQUOI UN MODÈLE PRÉDICTIF ?

S'il existe un consensus sur la nécessité d'objectiver nos évaluations, l'une des difficultés consiste à définir les exigences liées aux postes et à établir un matching à la fois prédictif et interprétable, facilitateur d'un dialogue entre les responsables RH, managers ou coach, et les personnes évaluées. C'est ce sur quoi vise à répondre tout modèle prédictif.

L'évaluation des potentiels doit répondre ainsi à un objectif précis : s'assurer d'une bonne correspondance entre le "profil cible" lié à un poste, avec le profil du candidat ou du collaborateur, en identifiant des décalages ou zones de progrès. Cela répond au besoin du recrutement et du développement, pour un poste ou un rôle défini, mais aussi de l'orientation et de la mobilité, qui nécessite de même des référentiels de métiers, afin de mieux identifier les projets les plus adéquats.

The top right corner of the slide features several thin, light blue wavy lines that sweep across the background, adding a dynamic, organic feel to the design.

II.

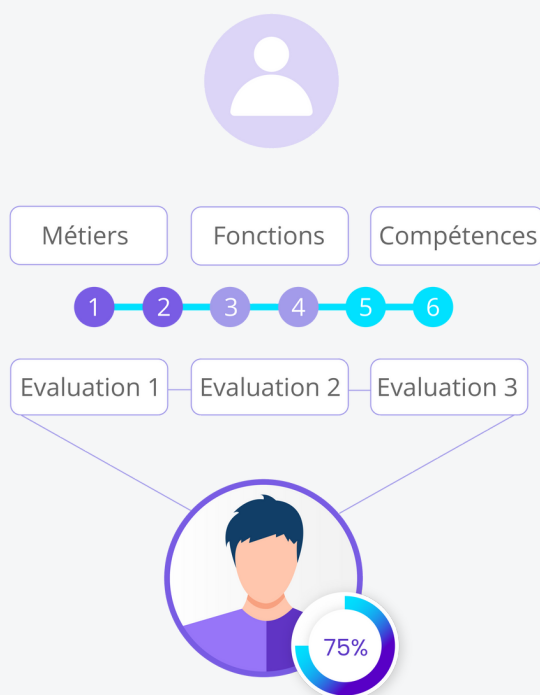
LE MODÈLE PRÉDICTIF DE CENTRAL TEST

A partir de second trimestre 2022, l'ensemble des solutions d'évaluation et de gestion des talents développées par Central Test s'articulent autour du modèle prédictif.

Le modèle prédictif combine les critères de succès (potentiels) associés à des jobs, rôles, ou projets, avec l'évaluation de ces critères via des méthodes multiples et convergentes afin d'aboutir à des prédictions fiables.

Il permet ainsi de prédire la réussite future des candidats ou collaborateurs en identifiant les profils qui se rapprochent le plus des postes ou rôles ciblés, tout en mettant en relief les forces et les axes de progrès.

Dans sa version actuelle, le modèle prédictif consiste à définir **un modèle de compétences** évalué par un ensemble d'**évaluations psychométriques**. Le profil de poste correspond à une liste des principales compétences requises pour le poste, avec des niveaux d'importance de 0 à 5 (0 correspondant à l'absence de lien). On évalue alors les profils des candidats avec différents tests, et ce pour chaque compétence, afin d'obtenir, sur la base des scores aux compétences, un indice de matching à un poste cible.



Une évolution progressive du modèle prédictif est prévue :

- autour des critères de succès, avec la mise en place de nouvelles catégories.
- autour des méthodes d'évaluation, mesurant ces mêmes critères de succès.

C'est l'une des caractéristiques de la puissance du modèle.

MODÈLE PAR TRAIT VS MODÈLE PAR COMPÉTENCES

Cette section explicite la genèse et la philosophie du modèle prédictif de Central Test, afin de mieux vous en révéler sa portée dans vos pratiques RH.

Il existe en général deux approches distinctes de prédiction parmi les éditeurs experts en évaluation des potentiels : une approche par trait, associant à un poste un profil idéal sur la base d'un ou plusieurs tests psychométriques, et une approche par compétences, associant à un poste un modèle de compétences, ces dernières étant évaluées par différents outils.

Approche par trait

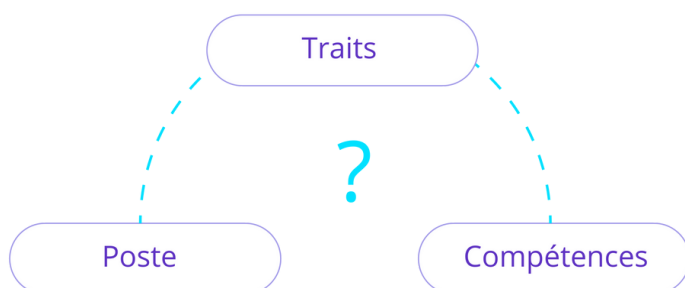
L'approche par trait est utilisée historiquement par de nombreux éditeurs d'outils psychométriques, comme cela a été le cas jusqu'à présent pour Central Test. Elle consiste à comparer directement le profil du candidat avec les traits évalués dans les tests psychométriques.

A titre d'exemple, pour un poste ciblé, on définit un profil idéal se situant entre le pôle Introversion et Extraversion, avec généralement un niveau de pondération. Un algorithme calcule alors un matching sur la base du différentiel entre le profil du candidat et le profil du poste, sur la base d'un ou plusieurs test(s).



Exemple de configuration d'un profil idéal pour un poste cible.

De façon parallèle, les outils d'évaluation peuvent mesurer, pour certains d'entre eux, des adéquations du candidat à des référentiels comportementaux génériques. C'est par exemple le cas chez Central Test, avec la possibilité de visualiser les compétences et les valeurs du candidat, ainsi que des adéquations à des métiers, via la Talent Map.



Prédiction d'un matching à un poste et à des compétences via des modèles par trait.

Cette approche, certes objective sur le fond, possède des avantages mais aussi des inconvénients

- Les postes étant définis par trait, il n'existe pas de liaison directe entre les compétences et les postes, si bien qu'on ne peut pas interpréter un matching à un poste sur la base de compétences associées à ce poste en particulier.
- La customisation d'un poste par traits des tests exige une expertise particulière, ce qui est contraignant et laisse place, à défaut, à des biais de subjectivité que l'on veut justement éviter.

L'approche par compétences

Fort de ce constat, le modèle prédictif de Central Test s'appuie désormais sur un nouveau paradigme, qui consiste à définir un poste, un rôle ou un projet, sur la base de critères de succès, avec des niveaux d'importance affinés et susceptibles d'évoluer dans le temps.

Ces critères de succès se greffent aujourd'hui autour d'un référentiel de compétences transversal et évolutif, avec la possibilité d'intégrer le référentiel corporate de votre entreprise (ou de vos clients).

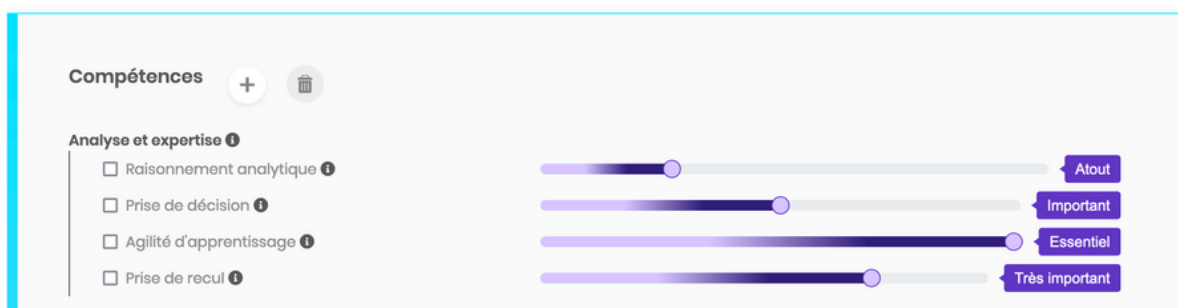


Illustration (extraits) d'un modèle de compétences pour un poste cible.

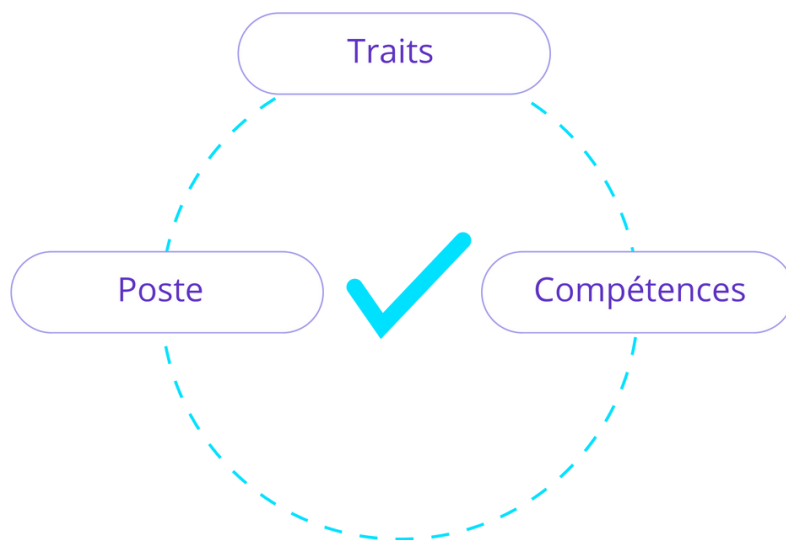
Les méthodes, en l'occurrence aujourd'hui les tests psychométriques, mesurent toutes les compétences du référentiel qui sont alors mises en reliefs avec les postes cibles, comme illustré dans le graphe de compétences ci-dessous pour un poste donné.



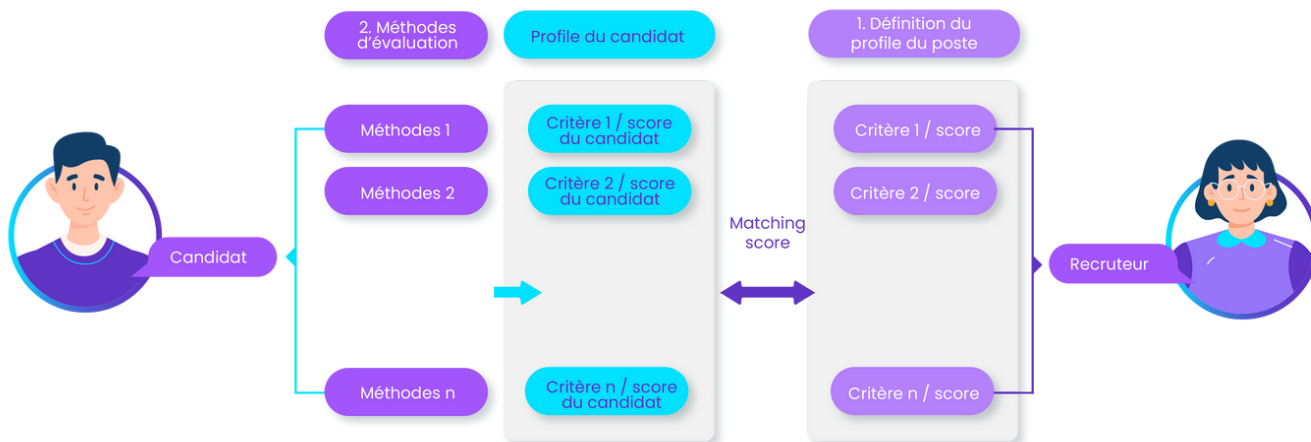
Dans le nouveau modèle, un poste est considéré comme un cluster de compétences, évaluées par des traits. On ne peut donc pas modifier des traits pour un poste.

Modèle par trait indicatif

Si on définit désormais un modèle par compétences, le modèle prédictif affichera le modèle par trait déduit de la moyenne des profils par trait des compétences du modèle, pour chaque test psychométrique utilisé dans une campagne spécifique.



Il s'agit d'un modèle "profil poste" fourni à titre indicatif lors d'un débriefing auprès d'un candidat, en complément du modèle par compétences.



Exemple de modèle indicatif par trait pour un poste.

Pour mieux comprendre ce modèle par trait, à titre d'exemple, si un modèle prédictif combinait seulement les compétences Leadership et Négociation, le profil par trait serait la moyenne de chaque trait associé à ces deux compétences (par exemple, pour le Profil Pro 2, "Volonté de persuasion" pour Négociation et "Volonté de pouvoir" pour Leadership), pondérée selon le niveau d'importance des compétences pour le modèle.

Dans le modèle prédictif, ce modèle par trait reflétant l'ensemble des compétences ne sera pas ajustable.

Si vous souhaitez évaluer des concepts spécifiquement mesurables via des traits, vous pouvez créer des compétences personnalisées sur la base des traits et les associer à vos modèles prédictifs.

Les avantages de l'approche par compétences

Le nouveau modèle prédictif apporte de nombreux bénéfices, en s'appuyant sur un référentiel universel de compétences, lesquelles sont plus génériques et stables comparativement aux métiers en constante mutation.

Voici un tableau comparatif résumant les avantages liés à une modélisation par compétences.

1 Les compétences sont perfectibles, pas les traits

Dans le modèle prédictif, les traits évalués prédisent la facilité ou l'aisance naturelle à exercer une compétence, mais ne la déterminent pas. Le profil idéal de poste se base sur un modèle de compétences avec des niveaux d'importance. Ces compétences peuvent alors être évaluées par d'autres mesures et sont réellement perfectibles.

A contrario, dans un modèle par trait, les traits des tests psychométriques, du moins pour la personnalité et les motivations, sont par définition stables dans le temps (ce qu'on appelle fidélité). Dans certains cas, ils peuvent être confondus avec des compétences (exemple : sociabilité pour extraversion) et être perçus comme perfectibles par les candidats, voire les consultants. Cette interprétation les induirait en erreur car elle serait contradictoire avec le principe de fidélité des évaluations. Cela n'a pas de sens de vouloir développer son extraversion, à titre d'exemple, même si on la nomme Sociabilité.

2 Une customisation plus intuitive

Contrairement à la customisation par trait, la customisation d'un poste par compétences, facilitée par des modèles, est plus naturelle et intuitive, car directement liée avec les critères et les missions requis pour le poste. Elle peut être jaugée par les acteurs du terrain.

3 Une meilleure expérience candidat

La restitution peut s'effectuer sur la base des traits et/ou des compétences, plus faciles à assimiler pour ces dernières à un poste ciblé. On peut mettre en avant le fait que si les traits sont facilitateurs ou peuvent constituer un frein, chaque compétence est toujours perfectible. A contrario, un modèle par trait, même s'il s'appuie sur la notion de potentiel, peut être perçu comme déterministe et arbitraire par les candidats.

4 Evolution des référentiels

Le référentiel de compétences est évolutif avec la mise à jour et l'ajout de nouvelles compétences en phase avec l'évolution des métiers et des nouveaux challenges. Il est aussi possible d'utiliser un référentiel corporate et de l'utiliser dans vos modèles prédictifs.

5 Mise à jour des modèles

Face à l'hybridation des postes, l'avantage du modèle par compétences est de pouvoir dissocier l'association d'un job à des compétences, par nature évolutive, de la prédiction de ces mêmes compétences qui n'est pas impactée. Par exemple, si un poste de votre entreprise évolue avec de nouvelles responsabilités, on peut ajouter ou réajuster le niveau de certaines compétences. Le modèle par compétence et traits déduit sera automatiquement mis à jour sans nécessité d'exploration statistique particulière.

LES CARACTÉRISTIQUES DU MODÈLE PRÉDICTIF DE CENTRAL TEST

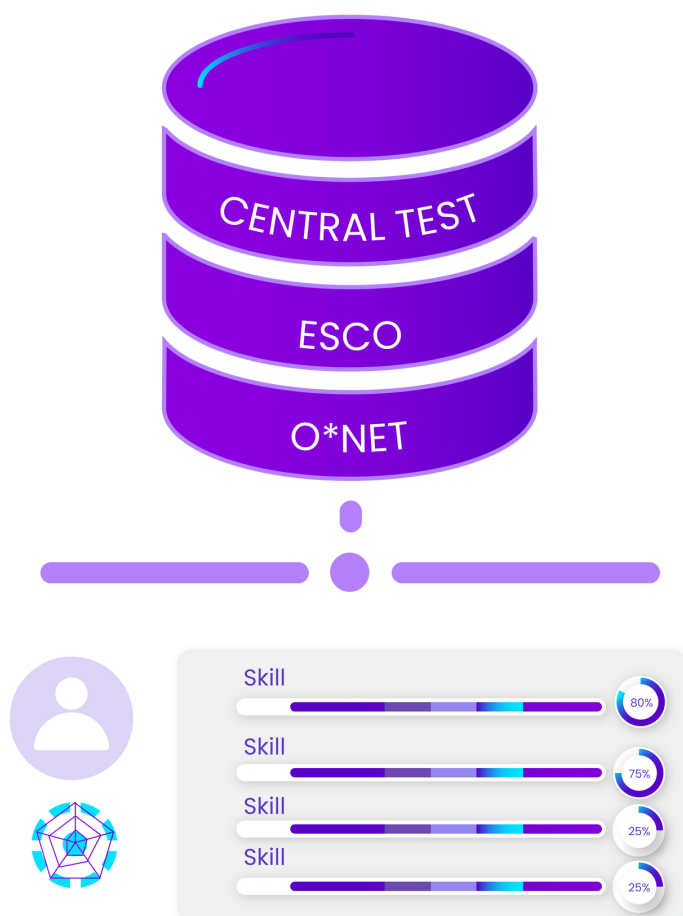
Cette partie explicite le mode de fonctionnement du modèle prédictif, à savoir la définition des critères et leur mesure, l'exploration des modèles et les applications RH qui en découlent.

Définir son modèle customisé

Il est toujours plus facile de trouver lorsque l'on sait ce qu'on l'on cherche. Avant d'entamer le processus de recrutement, ou même lors d'une évaluation interne (développement, mobilité...), il est judicieux de connaître le profil idéal pour le poste ciblé. Définir avec précision quelles sont les caractéristiques techniques et humaines adaptées au poste ou au rôle constitue le catalyseur idéal pour la réussite de l'évaluation.

Inclusion de référentiels internationaux

Grâce à l'inclusion de référentiels internationaux (O*net, Esco), regroupant des millions de données, l'identification de modèle de compétences unique est devenue une tâche facile.



Dans le cas général, autour d'un métier ciblé, il suffit de sélectionner le métier le plus proche, parmi une liste de 800 job clusters internationaux, auxquels nous avons ajouté le modèle standard de métiers de Central Test, proposant des groupements simplifiés de métiers.

Dès lors que vous avez sélectionné le poste cible, vous pouvez directement visualiser le modèle de compétences associé, que vous pouvez ajuster vous-même grâce à votre connaissance précise du poste concerné et au retour du terrain.

Vous pouvez de même sélectionner une fonction ou une combinaison de fonction, par exemple la fonction « Management » dans le cadre d'un audit d'une équipe de managers.

Le métier constitue un ensemble de responsabilités et de tâches propres à un type d'activité. Il inclut tout le savoir technique et instrumental particulier du domaine.

La fonction renvoie à un ensemble de rôles dans une organisation. C'est le dénominateur commun à un groupe de métiers similaires. Par exemple, la fonction de "gestion de projet" consiste à coordonner les actions, d'articuler entre eux les paramètres (temps, activités, ressources), d'activer les contributeurs.

Possibilité de combiner des métiers et des fonctions

Le modèle prédictif permet aussi au client de sélectionner un ou deux métiers ainsi qu'une ou plusieurs fonctions, principale et/ou secondaire, pour compléter le profil de poste. Les métiers et fonctions peuvent être combinés ou utilisés seuls.

En combinant les métiers et les fonctions, on génère un nouveau modèle prédictif grâce à des algorithmes respectant certains principes.

A titre indicatif :

- Toute compétence qui existe pour les emplois individuels sera appliquée à l'ensemble. Par exemple, le poste 1 contient les compétences A et B. Le poste 2 contient la compétence C. Par conséquent, le nouvel emploi combiné contient les compétences A, B et C. Le modèle et les niveaux sont néanmoins réajustés par des algorithmes de manière à équilibrer les exigences du nouveau poste.
- Il est possible d'avoir jusqu'à 2 emplois principaux, il n'y a pas d'emploi secondaire.
- Il est possible d'avoir jusqu'à 2 fonctions principales et 2 fonctions secondaires, ce qui donne plus de flexibilité.
- Si vous combinez les métiers avec les fonctions, le programme effectue une moyenne entre un modèle issu des métiers et celui issu des fonctions. Il est recommandé d'inclure la même fonction principale que celle des métiers ciblés (par exemple fonction commerciale pour un vendeur), afin d'être en bonne cohérence avec la nature principale du poste.

Les transformations économiques et technologiques s'accroissent et entraînent avec elles le monde du travail : de plus en plus d'emplois sont hybrides et font appel à des compétences à la fois spécialisées et transverses.

Les jobs hybrides nécessitent la conjugaison de compétences diverses, qui permettent d'endosser des tâches variées au sein d'un même poste. Ce croisement évolutif entre plusieurs rôles et/ou expertises correspond à l'émergence de nouveaux besoins dans les entreprises, si bien que les métiers et fonctions hybrides sont devenus la norme d'aujourd'hui dans certains domaines d'activité (exemple : chef de projet marketing digital, UX designer, business developer...). Le modèle prédictif permet de prendre en compte cette évolution grâce à la combinaison des métiers et fonctions.

Un modèle ajustable

Il est possible de modifier et faire évoluer le modèle conçu en fonction des retours des managers et des performances observées sur le terrain.

Vous pouvez aussi construire un modèle de compétences sans utiliser de métiers ou fonctions, en sélectionnant directement les compétences et en leur affectant un niveau d'importance.

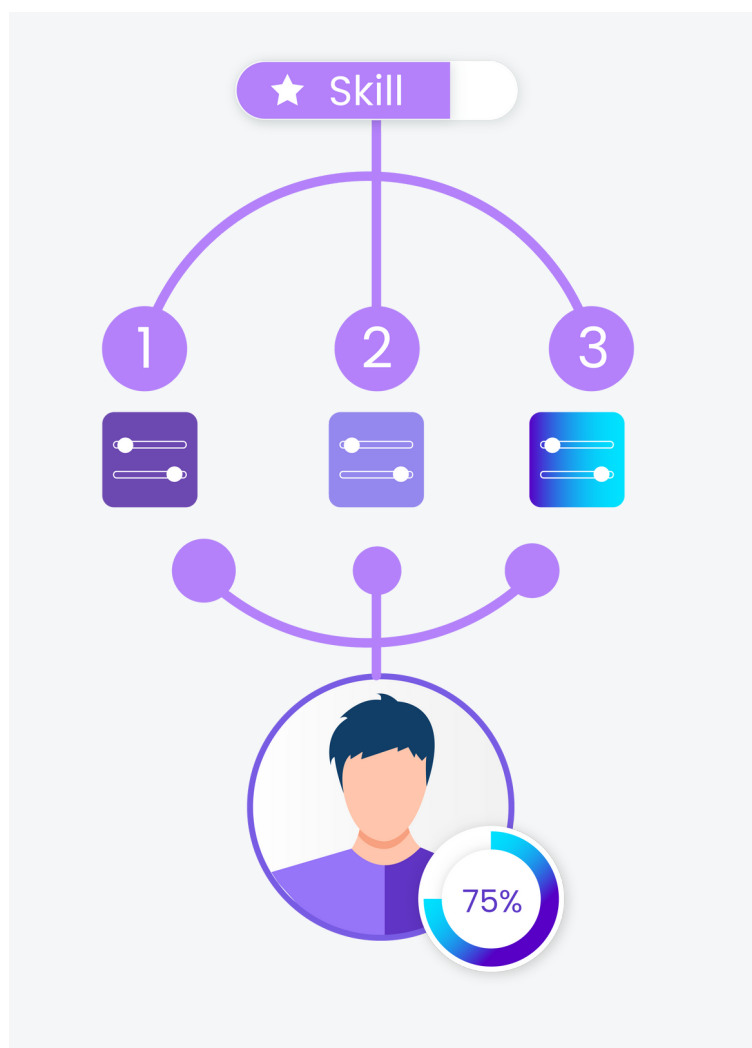
L'évaluation multi-méthodes

Il faut faire preuve d'humilité en matière d'évaluation des potentiels. Aucune méthode, aussi scientifique soit-elle, ne peut prétendre prédire le succès dans l'absolu.

Par exemple, un matching de 100% à une compétence via un test doit être relativisé par rapport à la qualité prédictive du test pour ladite compétence.

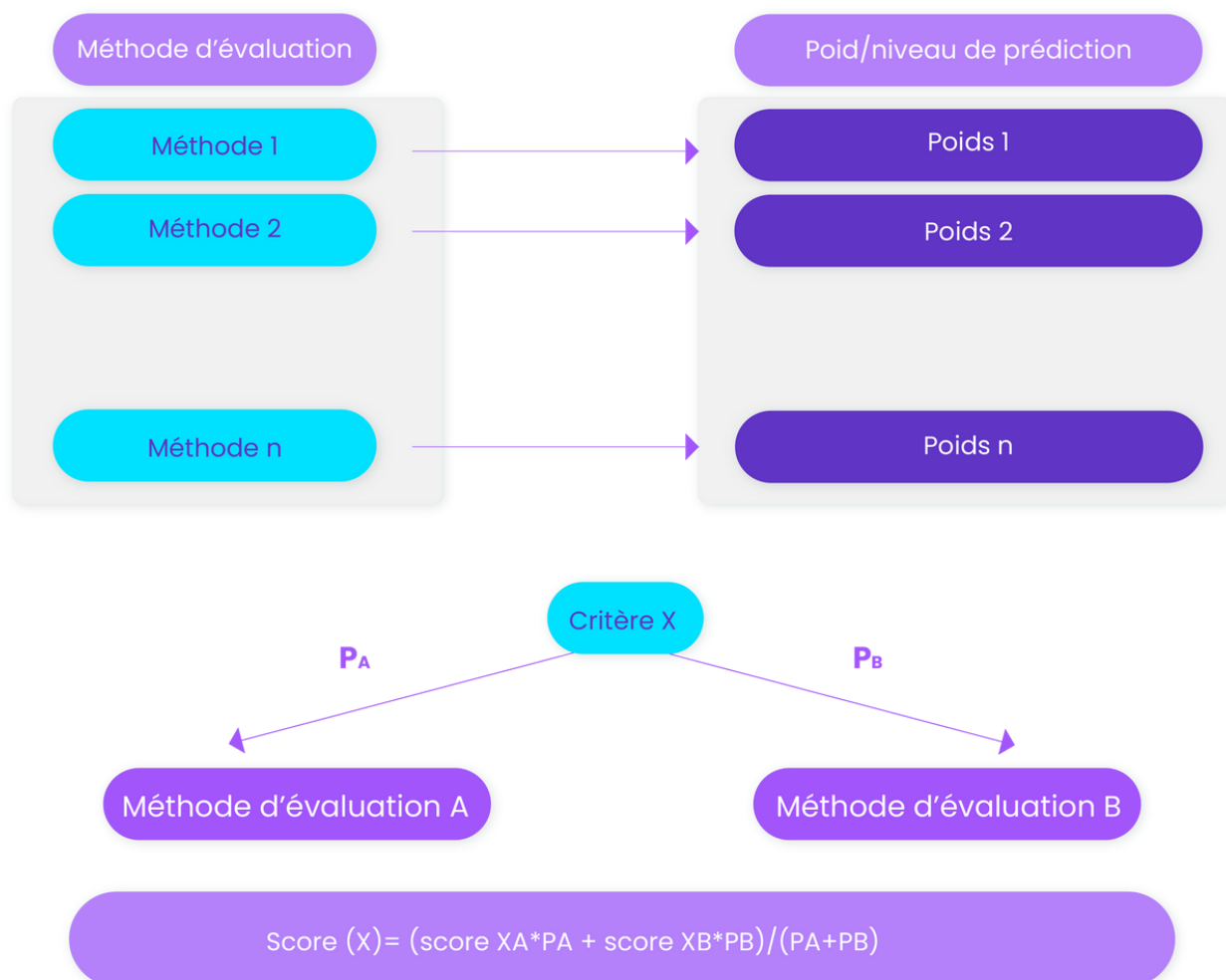
C'est pourquoi nous avons toujours préconisé l'association de plusieurs outils d'évaluation afin d'accroître la fiabilité des prédictions, même s'il est toujours possible de s'appuyer sur un seul test psychométrique de référence.

A cet effet, dès lors que le profil idéal pour le poste est défini, l'utilisateur doit choisir les méthodes d'évaluation les plus propices afin d'évaluer les candidats.



Central Test propose une gamme complète d'outils d'évaluation professionnelle, répondant à la majorité des besoins des clients (personnalité, motivations, intérêts, intelligence émotionnelle, raisonnement, éthique, etc.).

Grâce à cette diversification des méthodes d'évaluation, le client pourra mieux évaluer les candidats d'une manière objective et juste via une approche multi-méthodes. Dans le modèle prédictif, nous croisons de façon homogène les méthodes d'évaluation en prenant en compte leur niveau de prédiction par rapport à chaque critère ciblé, ce qui induit une meilleure fiabilité.



Explorer les référentiels

La plateforme vous permet d'exploiter les modèles prédictifs de différentes façons, ce qui est expliqué en détail dans les vidéo démo.

Vous pouvez soit utiliser un modèle prédictif pour une campagne d'évaluation Talent Matcher, dans l'optique de comparer plusieurs participants, soit visualiser plusieurs modèles prédictifs au travers de la Talent Map, accessible via une fiche participant.

Indépendamment des modèles prédictifs que vous pouvez customiser, vous pouvez aussi explorer des référentiels standard de métiers, lesquels correspondent à des modèles de compétences définis en amont, que vous pouvez visualiser comme un modèle prédictif à part entière.

Le référentiel de Central Test regroupe 138 clusters de métiers classés en trois groupes (Management, Générique, Commercial). Chaque cluster a été calculé et étalonné sur la base de combinaison de clusters O*net.

Les applications RH

Le modèle prédictif de Central Test, associé à la plateforme, a été conçu pour un usage multiple intégrant l'ensemble des enjeux RH liés à la gestion des talents, depuis le recrutement à la gestion des carrières, en passant par l'orientation et les bilans de compétences. Vous trouverez ci-dessous des conseils pratiques pour chaque usage.

Recrutement

Le modèle prédictif vise d'une part à mieux identifier les critères de succès liés à un poste, et à les évaluer grâce à des méthodes multiples, pouvant être étalées tout au long du processus de sélection. Nous nous conseillons, pour chaque recrutement, de créer une campagne d'évaluation, un modèle prédictif correspondant au poste à pourvoir, afin de comparer les candidats de façon homogène. Vous pouvez visualiser le détail d'un matching sur la base des compétences ou des traits par test.

Vous pouvez aussi, à titre exploratif, visualiser depuis la Talent Map d'un candidat ses adéquations avec des métiers génériques, d'autres modèles prédictifs disponibles, ainsi que les compétences ou valeurs qui ressortent le mieux de son profil.

Orientation & bilan de compétences

Dans cette démarche, nous vous conseillons dans un premier temps d'explorer les référentiels génériques de la Talent Map (métiers standard, compétences, valeurs). Par la suite, il vous est possible d'explorer des pistes particulières élaborées au cours d'un bilan, au travers de modèles prédictifs customisés que vous auriez identifiés (métier ciblé ou fonction plus générique).

Développement

L'avantage d'utiliser un modèle prédictif est d'identifier les points forts et les axes de progrès spécifiques à un poste donné, sur la base des compétences, avec la possibilité de visualiser les adéquations d'une compétence spécifique à différents tests. Vous pouvez exploiter un modèle prédictif de différentes façons, soit via une campagne Talent Matcher, en comparant plusieurs collaborateurs, soit de façon individuelle en accédant à un modèle prédictif de votre choix via la Talent Map.

Il est aussi possible d'aborder les axes de développement sur la base d'un modèle prédictif relié à une fonction ou une combinaison de fonctions, pour une approche plus générique (management, ventes, gestion de projet, etc.), pour un collaborateur ou une équipe.

L'évaluation par test peut également être complétée par une évaluation en 360 degrés.

Mobilité

Une campagne Talent Matcher permet aujourd'hui de comparer des candidats ou collaborateurs sur la base d'un seul modèle prédictif. Afin de positionner un collaborateur par rapport à plusieurs postes ciblés, nous vous conseillons de paramétrer les modèles prédictifs et de visualiser les matching via la Talent Map.

Les avantages du modèle prédictif

Voici les principales qualités du modèle prédictif de Central Test.

Universalité

Le modèle prédictif est dissocié des méthodes qui servent à l'évaluer. On peut donc appliquer toute méthode pour l'évaluer, dans la mesure où cette méthode sera prédictive d'un certain nombre de critères du modèle*.

Interprétabilité

Le modèle prédictif n'est pas une boîte noire. Vous conservez toujours une vision des critères de succès, que vous pouvez contrôler, et leur évaluation. Vous bénéficiez aussi d'une interprétation par trait sur la base des tests psychométriques, qu'il s'agisse des compétences ou d'un modèle prédictif.

Simplicité

Le modèle est généré automatiquement en quelques clics. Vous n'avez pas besoin de trouver des profils par trait. Il est facile de s'approprier le référentiel de compétences.

Flexibilité

Les référentiels de compétences évoluent. Le client peut paramétrer son propre référentiel et l'utiliser dans le modèle prédictif.

Équité

L'évaluation est basée sur des critères objectifs et partageables, compréhensifs par tous. Cela permet de réduire les biais cognitifs, ainsi que les discriminations.

Finesse

Le mode prédictif permet un ajustement fin dans la détermination de postes de références, avec la possibilité de croiser des métiers et/ou fonctions. Il existe plusieurs niveaux d'importance de 1 à 5 pour déterminer le modèle de compétences.

Customisation

Vous pouvez ajouter de nouvelles compétences qui seront évaluées pour les tests sur la base des traits avec 5 niveaux de pondération.

Caractère évolutif

Le modèle prédictif a été conçu de manière à pouvoir inclure de nouvelles méthodes et/ou de nouveaux types de critères de succès.

**Par exemple, si une méthode A peut prédire au moins une compétence donnée, elle pourra être incluse au modèle.*

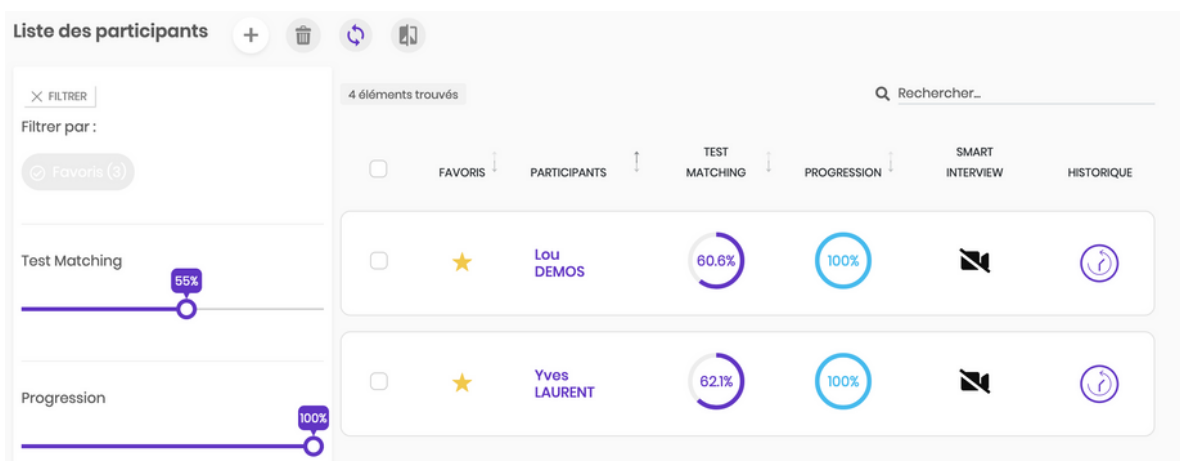


III. ÉVOLUTIONS INDUITES SUR LA PLATEFORME

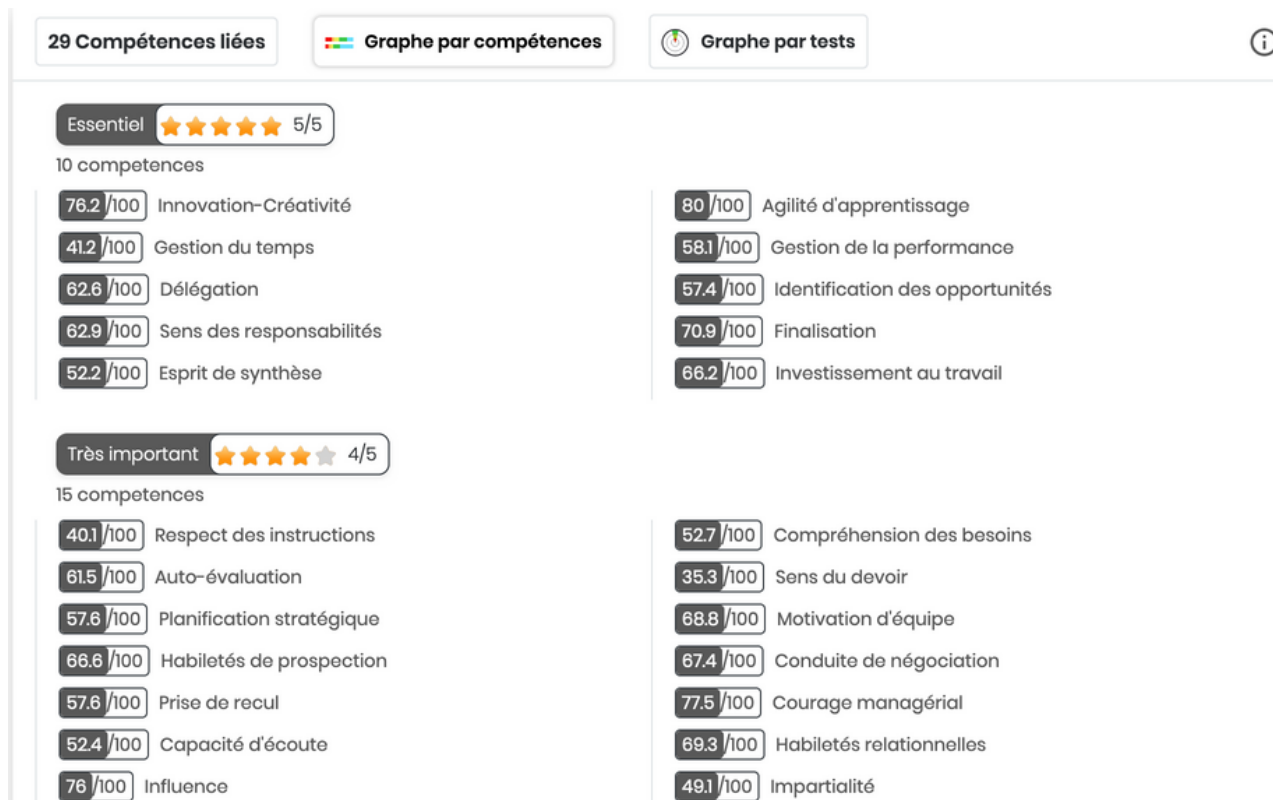
Interpréter le matching

Toutes les explications fournies dans ce document vous permettent désormais de comprendre et interpréter l'ensemble des matching à des modèles prédictifs, customisés ou standard (métiers Talent Map).

Le matching global à un poste ("Test Matching") résulte ainsi de la comparaison du profil d'un participant à celui d'un modèle prédictif. On effectue pour cela une moyenne des scores d'adéquation aux compétences, pondérés selon le niveau d'importance du modèle prédictif ciblé.



Pour un modèle prédictif ciblé, vous pouvez analyser les scores de chaque compétence du modèle avec le poste ciblé.



Liste des compétences du modèle avec leur score/100, classées par niveau d'importance (Essentiel -> Optionnel)

Pour aller plus loin, vous pouvez visualiser le graphe par compétences en cliquant sur le bouton "Graphe par compétences".

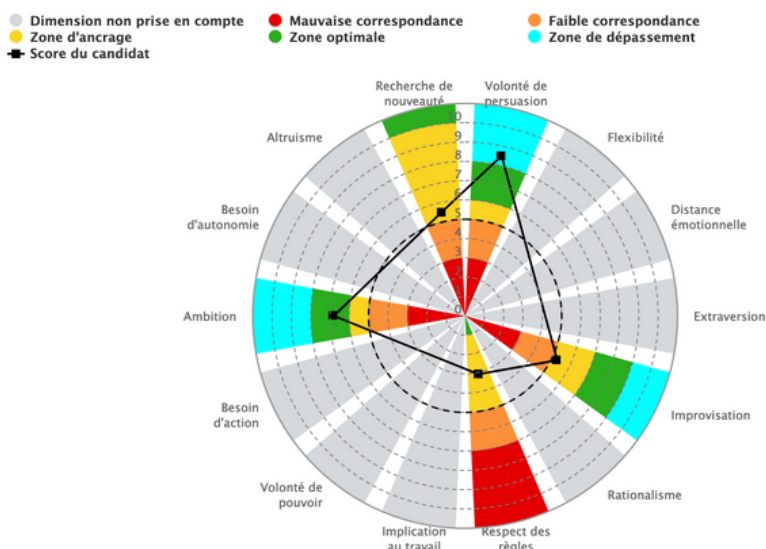


Les couleurs peuvent vous guider dans l'interprétation des résultats (cf. légende ci-dessus). Plus le niveau de compétence est élevé (niveau "Essentiel" par exemple), plus la zone optimale de la compétence (couleur verte) est difficile à atteindre par rapport à une compétence avec un niveau optionnel par exemple.

Et pour encore plus de détails, vous pouvez visualiser le graphe par tests en cliquant sur "Graphe par tests" en haut à droite. Il s'agit d'un comparatif sur la base du profil indicatif par trait du poste (voir Partie 1 section d : modèle par compétences vs modèle par trait).

Vous devez sélectionner un test pour afficher le graphe radar et visualiser les scores par traits.

INNOVATION-CRÉATIVITÉ PROFIL PRO 2



POINTS FORTS		
Dimension	Optimal	Candidat
Volonté de persuasion	6 - 8	8.5
Ambition	6 - 8	6.8

ZONE D'ANCRAGE		
Dimension	Optimal	Candidat
Improvisation	7 - 9	5.3
Respect des règles	0 - 1	3.1
Recherche de nouveauté	10 - 10	5.5

POINTS DE DÉVELOPPEMENT		
Dimension	Optimal	Candidat

On distingue ainsi :

- En bleu : zone de dépassement. Le score au trait pour le poste est au-dessus de la zone optimale.
- En vert : zone optimale pour le score au trait.
- En jaune : zone d'ancrage (score au trait en dessous de la zone optimale mais supérieur à la moyenne).
- En orange : faible correspondance du score au trait.
- En rouge : mauvaise correspondance du score au trait.

Le nouveau calcul des compétences

La mise en place du nouveau modèle prédictif a induit un changement de calcul dans la prédiction des référentiels comportementaux (compétences, valeurs) à partir des tests psychométriques (voir encadré ci-dessous).

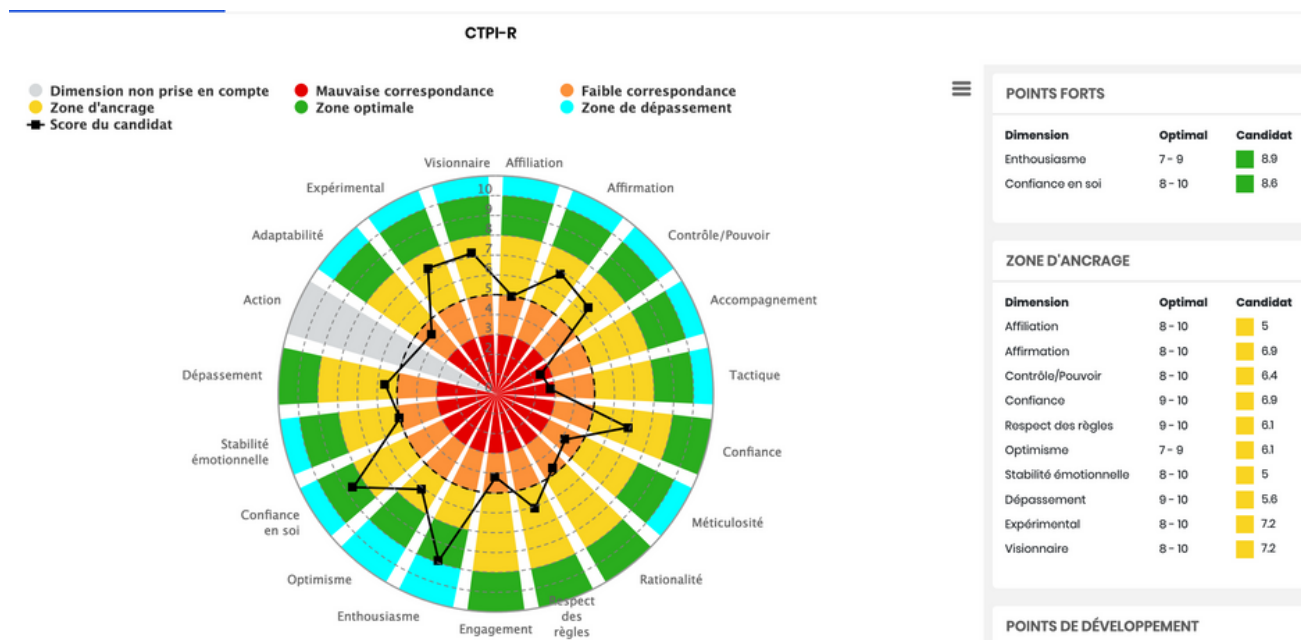
De même, la configuration des traits par compétences, ainsi que le référentiel des compétences de Central Test, ont été révisés à l'occasion de cette évolution.

Les ajustements de configuration par trait ont nécessité des études exploratoires combinant plusieurs sources :

- Etudes de corrélation entre les évaluations 360 (feed-back sur les compétences) et les tests.
- Recours à des panel d'experts.
- Extrapolation sur les critères des bases de données O*net.
- Etudes scientifiques.

Toutefois, concernant les compétences initiales, les différences de scores entre l'ancien système et le modèle prédictif reste nuancé, n'impactant pas en règle générale l'ordre de classement des participants.

Pour chaque compétence évaluée, vous pouvez visualiser le détail des adéquations pour chaque test.



Les couleurs peuvent vous guider dans l'interprétation des résultats, de la même façon que pour un graphe profil-poste par trait.

Pour une compétence ciblée, plus le niveau d'importance du trait est élevé, plus la zone optimale du trait (couleur verte) est difficile à atteindre par rapport à un trait avec un niveau d'importance plus faible.

On distingue ainsi :

- En bleu : zone de dépassement. Le score au trait pour la compétence est au-dessus de la zone optimale.
- En vert : zone optimale pour le score au trait.
- En jaune : zone d'ancrage (score au trait en dessous de la zone optimale mais supérieur à la moyenne).
- En orange : faible correspondance du score au trait.
- En rouge : mauvaise correspondance du score au trait.

Comment sont calculés les scores aux compétences ?

Vous trouverez ci-dessous quelques indications sur la logique sous-jacente à la prédiction référentiels comportementaux, à partir des tests psychométriques.

Pour chaque test :

- On considère un niveau d'importance du trait, sur 5 niveaux. Dans le cas de tests structurés par dimensions opposées (comme Profil Pro 2 ou BF5), de même que pour d'autres tests pour lesquels on pourrait privilégier un score faible à une dimension (Profil Compétences, MOTIVATION...), on distingue le pôle principal et opposé, chacun d'eux pouvant être associé à un niveau d'importance sur 5 points.
- Plus le trait est important, plus le score au trait aura un impact dans le matching d'une compétence, selon le principe d'une moyenne pondérée.
- Le score d'adéquation est étalonné afin de pouvoir comparer les candidats selon une distribution normale.
- L'interprétation visuelle des adéquations entre le participant et le profil associé au référentiel ciblé a été revue.

Pour une combinaison de tests, on effectue une moyenne pondérée des matching par test selon le niveau de prédictivité du test (poids) pour la compétence ciblée, conformément à l'approche multi-méthodes du modèle prédictif. A noter que si vous avez configuré vos propres compétences sur la base de plusieurs tests, on effectue aujourd'hui une simple moyenne des scores d'une compétence par test.

Par rapport à l'ancienne méthode d'adéquation :

- Nous ne faisons plus référence à un score idéal mais à un niveau d'importance du trait.
- Il n'est plus appliqué de zone optimale pour les tests de personnalité. Plus le niveau d'importance est élevé, plus le score aura un impact sur l'adéquation.
- Pour la combinaison multi-tests, les traits ne sont plus regroupés entre plusieurs tests pour être comparés au profil, mais sont pris en compte pour chaque test indépendamment.

Transformer un Métier customisé vers un Modèle Prédictif

Si vous avez configuré des métiers par trait (ancien système), nous vous invitons à transformer vos métiers personnalisés en modèle prédictif. Si vous souhaitez utiliser vos référentiels de jobs customisés dans vos campagnes d'évaluation par exemple, vous devez impérativement les transformer en modèle prédictif. Il ne sera plus possible de configurer de nouveaux métiers par trait. Les adéquations au poste sont actuellement conservées (sur la base du même calcul que pour une compétence) mais seront légèrement impactées par le changement en modèle prédictif.

Afin de vous éviter d'avoir à tout reconfigurer, une interface vous permet de transformer vos métiers personnalisés en modèle prédictif, et ce en quelques clics. Le programme calcule, pour un modèle par trait donné, sur un ou plusieurs tests, le modèle de compétences le plus proche. Vous avez la possibilité d'ajuster les compétences. Le modèle indicatif par trait et par test correspondant pourra varier légèrement de votre configuration initiale, notamment si vous avez configuré plusieurs tests pour un même poste.

Nos consultants vous accompagneront dans ce processus et dans l'affichage des nouveaux modèles prédictifs dans la Talent Map et les rapports.

CONTACTEZ-NOUS



service.client@centraltest.com
consulting@centraltest.com

www.centraltest.fr